

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE İŞVEREN ÖRGÜTLERİNİN YERİ:
MESS ÖRNEĞİ

MUHAMMED SEYYİD YELEK

2502130559

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Sayım Yorğun

İstanbul - 2020

ÖZ

**ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE İŞVEREN ÖRGÜTLERİNİN YERİ:
MESS ÖRNEĞİ**

MUHAMMED SEYYİD YELEK

İşveren örgütleri, sermaye sahiplerinin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturdukları örgütlerdir. Sermaye, farklı alanlarda birçok farklı çıkarı gözetmektedir. Bu durum, zaman içerisinde sermaye sınıfının kurdukları örgütlerin çeşitlenmesine ve faaliyetlerinin farklılaşmasına sebep olmuştur. Çalışmanın amacı, endüstri ilişkilerinin gelişiminde işveren örgütlerinin yerini ve etkilerini, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) özelinde incelemektir. Döküman analizi yöntemine dayanan çalışmada, başta MESS olmak üzere konuyla ilgili kurum ve kuruluşların basılı ve elektronik materyalleri incelenmiş ve yorumlanmıştır. Bunun yanı sıra, çalışmada işveren örgütlerinde görev almış iş insanlarının biyografilerine ve ikincil kaynaklara da başvurulmuştur. Çalışmanın sonucunda, MESS'in sınıfsal çıkarlarının gereğini çoğu zaman için başarıyla yerine getirdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşveren Örgütleri, İşveren Sendikaları, Endüstri İlişkileri, MESS.

ABSTRACT

**EMPLOYERS' ORGANISATIONS IN INDUSTRIAL
RELATIONS: THE CASE OF MESS**

MUHAMMED SEYYİD YELEK

Employers' organisations are set up to protect and improve the shared economic rights and interests of capital owners. In various fields, capital pursues several distinct interests. This situation caused the diversification of the capital oriented organisations and the differentiation of their activities over time. The aim of the study is to investigate the role and the impact of the employers' organisations in the development of industrial relations with a special emphasis on Turkey Metal Industrialists' Union (MESS). The study is mainly based on document analysis method. Printed and electronic materials of MESS and other relevant institutions and organisations have been studied and interpreted. In addition, the research consulted the biographies of business people who worked in employers' organisations and subsidiary sources. The study has demonstrated that MESS often successfully fulfills the requirements of its class interests.

Key Words: Employer Organisations, Employer Associations, Industrial Relations, MESS.

ÖNSÖZ

Sermaye sınıfının örgütlerini ve bu örgütlerin endüstri ilişkilerindeki etkilerini ele alan bu çalışmanın hayat bulmasında birçok kişi katkıda bulundu. Bu kişilerin başında gerek tez konumun belirlenmesinde gerek yazım sürecinde akademik katkılarını esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Sayım Yorğun hocam gelmektedir. Kendisi, sağladığı akademik katkının yanında bu alanda sahip olduğu saha tecrübesi ile tez süresince karşılaştığım pek çok sorununun kolaylıkla üstesinden gelmemi sağlamıştır. Akademik açıdan görece az incelenen böyle bir alanda bu katkılar olmaksızın tezin ortaya çıkması mümkün olmazdı. Kendisine teşekkürlerimi borç bilirim.

Tezin tüm aşamalarında büyük bir özenle beni yönlendiren, desteklerini esirgemeyen ve tez yazımının en zor kısımlarından biri olduğunu düşündüğüm belirli bir çerçeveye bağlı kalmamı sağlayarak tezin olgunlaşmasına önemli katkılar veren Prof. Dr. Aysen Tokol, Prof. Dr. Meltem Delen ve Prof. Dr. Birgül Çiftci hocalarıma şükranlarımı sunmak isterim. Sadece tez yazım sürecinde değil akademik hayatımın genelinde bana yol gösteren, beni araştırma yönünde sürekli teşvik eden, umutsuzluğa kapıldığımda umut aşılayan Dr. Öğr. Üyesi Şevket Kamil Akar ve Dr. Öğr. Üyesi Şenol Kurt haklarını ödeyemeyeceğim hocalarımdır. Gelecekte de desteklerini beklediğim hocalarıma hassaten teşekkür etmek isterim.

Hocalarımdan yanı sıra gerek tezin tashihiyle gerekse aramızda yaptığımız tartışmalarla tezin oluşmasına katkı sağlayan, beni akademinin yorucu atmosferinden çıkaran ve manevi desteğini her zaman yanımda hissettiğim kıymetli Araş. Gör. Damla Can'a sonsuz minnettarım. Ayrıca, öğrenmenin yalnız akademiyle sınırlı olmadığını bana öğreten dostlarım Abdurrahman Özcan, Bahadır Satkın, Cafer Dölek, Furkan Duman, Kubilay Çelik, Özgür Çıldır, Samet Yaşar ve Ebubekir Mollaahmetoğlu'na da bir teşekkür borçlu olduğumu düşünüyorum.

Beni bu çalışmayı tamamlamaya getiren sürecin gerçekleşmesi kuşkusuz değerli ailemin eseridir. Çocuklarının eğitiminde hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan ve çalışma azmimizi sürekli diri tutan babam Mustafa Yelek'e şükranımız her türlü teşekkürün ötesindedir. Her türlü teşekkürün ve minnet ifadesinin yetersiz kaldığı diğer bir isim

ise biricik annem Nuray Yelek'tir. Bildiğim tüm teşekkür cümleleri kifayetsiz kalsa da kendisine sonsuz müteşekkirim. Manevi desteğini her an yanımda hissettiğim ve mutsuz anlarımda beni neşelendiren kardeşim Hasan Basri Yelek'e ve doğduğu günden itibaren hayatımdaki müstesna yeri hiç değişmeyen kız kardeşim Beyzanur Yelek'e de ayrıca teşekkür etmek istiyorum.



İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
GÖRSEL LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN ÖRGÜTLERİ VE İŞVERENLERİN ÖRGÜTLENME BİÇİMLERİ

1.1. İşveren Örgütlerinin Kökenleri	7
1.2. İşveren Örgütlerinin Tanımı.....	11
1.3. İşveren Örgütlerinin Türleri.....	13
1.3.1. Dernekler.....	13
1.3.2. Odalar.....	15
1.3.3. Sendikalar.....	16
1.4. İşveren Sendikaları	18
1.4.1. İşveren Sendikalarının Doğuşunda Etkili Olan Sebepler.....	18
1.4.1.1. İşçi Sendikalarının Rolü.....	18
1.4.1.2. Devlet Müdahalesi	21
1.4.1.3. Rekabetin Yönetilmesi.....	22
1.4.2. İdeolojik Açıdan İşveren Sendikaları.....	24
1.4.3. İşveren Sendikalarının Faaliyetleri	26
1.4.3.1. Toplu Pazarlık Faaliyeti	27
1.4.3.1.1. Ulusal Düzeyde Merkezi Konfederasyonlarca Yürütülen Toplu Pazarlık.....	27

1.4.3.1.2. Sektörel Düzeyde Toplu Pazarlık ve Çok İşverenli Toplu Pazarlık ..	29
1.4.3.2. Temsil Faaliyeti.....	30
1.4.3.3. Özel Hizmetler	33
1.4.4. İşveren Sendikalarının Etkileri.....	36
1.4.4.1. Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri	37
1.4.4.2. Mevzuat ve Hükümet Politikaları Üzerindeki Etkileri.....	38
1.5. Dünyada İşveren Sendikacılığı	39
1.5.1. İngiltere’de İşveren Sendikacılığı	42
1.5.1.1. Başlangıç ve Gelişme Dönemi	42
1.5.1.2. Çözülme ve Gerileyiş Süreci.....	45
1.5.1.3.İngiltere’de Genel İşveren Temsili.....	49
1.5.2. Almanya’da İşveren Sendikacılığı	50
1.5.2.1. Başlangıç Dönemi	50
1.5.2.2. Alman Modeline Giden Yolda İşveren Sendikaları	53
1.5.2.3. Alman İşveren Sendikalarının Zayıflama Dönemi ve Çözüm Arayışları	56
1.5.2.4. Almanya’da Genel İşveren Temsili	59
1.5.3. Amerika Birleşik Devletleri’nde İşveren Sendikacılığı	61
1.5.3.1.Başlangıç Dönemi	61
1.5.3.2. Anti-Sendikacılığın Yükselişi	64
1.5.3.3.Modern Dönem	67
1.5.3.4.Genel İşveren Temsili	69

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SERMAYE SINIFININ OLUŞUMU

2.1. 1908-1922: Milli İktisat Politikaları Aracılığıyla Türkiye’de Milli Burjuvaziyi Oluşturma Çabaları.....	71
2.1.1. Türkiye’de Burjuvazinin Yapısı.....	71
2.1.2. Milli İktisat Politikaları	74
2.1.3. İzlenen Politikaların Sonuçları ve Dönemin Değerlendirilmesi	77

2.2. 1923-1945: Serbestlik, Devletçilik ve Savaş Ekonomisinde Sermaye Sınıfı.	79
2.2.1. 1923-1929 Dönemi	79
2.2.2. 1930-1939 Dönemi	83
2.2.3. 1940-1945 Dönemi	87
2.3. 1946-1961: Ticaret Burjuvazisi ve Büyük Toprak Sahipleri İttifakının Yükselişi	89
2.3.1. 1946-1953 Dönemi	90
2.3.2. 1954-1961 Dönemi	93
2.4. 1962-1980: Sanayi Burjuvazisinin Yükselişi	99
2.5. 1980 Sonrası Dönem: Uluslararasılaşma ve Finans Kapitalin Yükselişi ...	109
2.5.1. 1980-1988 Dönemi	110
2.5.2. 1989-2001 Dönemi	114
2.5.3. 2002 Sonrası Dönem	119

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞVEREN ÖRGÜTLERİ

3.1. Ticaret ve Sanayi Odaları.....	126
3.1.1. Geçiş Sürecinde İlk Kuruluşlar: Cemiyet ve Meclisler	126
3.1.2. Yabancı Ticaret Odaları	128
3.1.3. Ticaret-Sanayi Odaları ve Üst Örgütler	129
3.1.3.1. Osmanlı Döneminde Odalar.....	129
3.1.3.2. Cumhuriyet Döneminde Odalar ve TOBB'un Kuruluşu	131
3.2. İşveren Dernekleri.....	137
3.2.1. İstanbul'da Kurulu Tüccar Dernekleri ve Milli Türk Ticaret Birliği	137
3.2.2. Sanayi Birlikleri	140
3.2.3. İstanbul Tüccar Derneği	141
3.2.4. Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti	142
3.2.5. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği -TÜSİAD	143
3.2.6. Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği -MÜSİAD	157
3.3. İşveren Sendikaları	161

3.3.1. 1947-1961 Döneminde Türkiye’de İşveren Sendikacılığı	161
3.3.2. 1961-1980 Döneminde İşveren Sendikacılığı	166
3.2.2.1. İlk Üst Kuruluş ve İşveren Sendikalarının Ulusal Düzeyde Örgütlenmesi	169
3.2.2.2. TİSK’in Kuruluşu ve İşveren Sendikalarının Faaliyetleri	172
3.3.3. 1980 Sonrasında İşveren Sendikacılığı	179

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI’NIN (MESS) ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ YERİ VE FAALİYETLERİ

4.1. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası’nın (MESS) Kısa Bir Tarihçesi	187
4.2. MESS’in Toplu Pazarlık Politikası ve Metal Sektöründe Toplu Pazarlığın Merkezileşmesi	196
4.2.1. Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığın Gelişimi	196
4.2.2. İşçi Sendikalarının Grup Toplu Pazarlığa Yaklaşımı	198
4.2.3. MESS’in Grup Toplu Pazarlığına Geçme Sebepleri.....	203
4.2.3.1. İşyeri Sözleşmelerinin Basamak Etkisini Sınırlamak	203
4.2.3.2. İş Değerlendirme Sistemini Yerleştirmek	205
4.2.3.3. Sendika Enflasyonunu Önlemek	207
4.2.3.4. İşçi Sendikalarının Direnme Gücünü Zayıflatmak	209
4.2.3.5. Ücrete Dayalı Rekabeti Önlemek.....	211
4.2.3.6. İşkolu ve İşyeri Sözleşmelerinin İç İç Geçmesinden Kaynaklanan Sorunların Önüne Geçmek	212
4.2.4. Grup Toplu Pazarlığın İşkoluna Yerleşmesi ve MESS’in Etkisi	213
4.2.4.1. MESS’in Ön Hazırlıkları.....	213
4.2.4.2. Grup Toplu Pazarlıktan Büyük Greve.....	216
4.2.4.3. Grup Toplu Pazarlığın İşkoluna Yerleşmesi ve Etkileri	220
4.3. MESS’in Grev Kırma Stratejileri	227
4.3.1. İletişim Kanallarının Kullanılması.....	230
4.3.2. Yasal Yolların Kullanılması.....	236

4.3.3. Diğer Yöntemler.....	243
4.4. MESS'in Sendikasıylaştırma Yöntemleri	246
4.4.1. Sendikasıylaştırmanın Araçları	247
4.4.2. MESS'in Sendika Tercihinin Sendikasıylaştırmaya Dönüşmesi	251
4.4.3. Kapsam Dışı Personel Uygulaması Aracılığıyla Sendikasıylaştırma	257
4.5. MESS'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Politikaları.....	260
4.5.1. MESS'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Yayın Faaliyetleri	261
4.5.2. MESS'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Eğitim Faaliyetleri	262
4.5.3. Diğer Faaliyetler.....	263
4.5.4. MESS'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Politikalarının ve Faaliyetlerinin Değerlendirmesi	264
SONUÇ.....	268
KAYNAKÇA.....	277
ÖZGEÇMİŞ.....	324

GÖRSELLER LİSTESİ

Görsel 1: İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Çağrısı.....s. 170
Görsel 2: MESS Genel Kurulu.....s. 215
Görsel 3: MESS Lokavtı.....s. 218
Görsel 4: MESS Gazetesi.....s. 233



KISALTMALAR LİSTESİ

AB:	Avrupa Birliği
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AFL:	Amerikan Emek Federasyonu
BDA:	Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu
BDI:	Alman Endüstrileri Federasyonu
Birleşik Metal-İş:	Birleşik Metal İşçileri Sendikası
CBI:	Britanya Sanayi Konferansı
CHP:	Cumhuriyet Halk Partisi
CIO:	Sanayi Örgütlenme Komitesi
CO:	Sertifikasyon Ofisi
DGB:	Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DISK:	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP:	Demokrat Parti
DPT:	Devlet Planlama Teşkilatı
EK:	Fin Endüstrileri Konfederasyonu
HAK-İŞ:	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HTK:	Türk Hür Teşebbüs Konseyi
ICC:	Uluslararası Ticaret Odası
ILO:	Uluslararası Çalışma Teşkilatı
IOE:	Uluslararası İşverenler Örgütü
İSO:	İstanbul Sanayi Odası
KİPLAS:	Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası
KİT:	Kamu İktisadi Teşebbüsü

KOBİ:	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
Maden-İş:	Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikası
MEDEF:	Fransa İşveren Hareketi
MEV:	MESS Eğitim Vakfı
MİSK:	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MTTB:	Milli Türk Ticaret Birliği
MÜSİAD:	Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
NAM:	Ulusal İmalatçılar Birliği
OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OYAK:	Ordu Yardımlaşma Kurumu
Özçelik-İş:	Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamülleri İşçileri Sendikası
RP:	Refah Partisi
SAF:	İsveç İşverenler Konfederasyonu
TESEV:	Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TİSK:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMSF:	Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu
TOBB:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TSKB:	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası
TTSİS:	Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası
TUC:	İşçi Sendikaları Kongresi
TÜGİS:	Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası
TÜRK-İŞ:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Türk Metal

Sendikası: Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat Makine, Metalden Mamül Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

VDA: Ulusal İşveren Sendikaları Konfederasyonu

YHK: Yüksek Hakem Kurulu



GİRİŞ

İşveren örgütleri, sermaye sahiplerinin ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla bir araya gelerek oluşturdukları örgütlerdir. Sermaye sahiplerinin iktisadi olarak birbirleri ile rekabet halinde olmaları, söz konusu sınıfın kolektif hareket etme kabiliyetlerini en azından belirli konularda sınırlamış ve erken dönemde kurulan örgütlerin kısa süreli ve geçici olmasına sebep olmuştur. Ancak üretim ve çalışma ilişkilerinde zaman içerisinde yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin sermayenin tekil çıkarlarını korumanın sınıfsal çıkarları korumaktan geçtiğine yönelik inancı pekiştirmesi, sermaye sahiplerinin sınıf bilinci edinmesini ve kurulan örgütlerin daha kalıcı hale gelmesini beraberinde getirmiştir.

Sermaye sahipleri, süreç içerisinde farklı ihtiyaçları doğrultusunda birbirinden farklı işlevlere sahip farklı türde örgütler oluşturmuştur. Kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmediği ve işçi sınıfının olgunlaşmadığı dönemde işverenler genellikle bireysel olarak gerçekleştirmekte zorlandıkları çeşitli ekonomik çıkarlarını korumak amacıyla sendika dışı örgütler altında hareket etmişlerdir. İşveren dernekleri ve odalar bu kapsamda görülen öncü örgütler olmuşlardır. Ancak sermaye sahiplerinin odağı endüstri ilişkileri olan işveren sendikalarını oluşturmasında ise sanayi devrimi ile beraber kapitalizmin egemen sistem haline gelmesi ve sınıf ilişkilerinin netlik kazanması¹ belirleyici olmuştur.

Bu süreçte işçi sınıfının nicel olarak gösterdiği gelişmeye paralel olarak bir sınıf bilincinin ortaya çıkması, kolektif hareket etme kabiliyeti edinerek sendikal örgütlenmeye gitmesi ve giriştiği mücadeleler sonucunda grev ve toplu pazarlık gibi çeşitli hakları elde etmesi, işverenleri işçi sendikaları ile mücadele edecek örgütler kurma yönünde teşvik eden birincil olgu olmuştur. Ayrıca hükümetlerin, gerek işçi sınıfının baskıları gerek demokratikleşme adımları doğrultusunda işçi yanlısı bazı

¹ Friedrich Engels, Fransa’da Sınıf Mücadeleleri 1848-1850’ye yazdığı önsözde, “*Sanayi devrimi, sınıf ilişkilerine ilk kez her yerde açıklık kazandırdı, manifaktür döneminden ve hatta Doğu Avrupa’da loncalara dayalı zanaatçılıktan kalan bir yığın ara biçimi ortadan kaldırdı ve gerçek bir burjuvazi ile gerçek bir büyük sanayi proletaryası yaratarak bunları toplumsal gelişiminin ön planına itti.*” diyerek sanayi devriminin modern sınıfların oluşumundaki etkisini vurgulamıştır. Karl Marx, **Fransız Üçlemesi**, Çev. Erkin Özalp, İstanbul, Yordam Kitap, 2016, s. 22-23.

politika ve kanunları yürürlüğe koyması da mülkiyet hakkının kendilerine tanıdığı yönetici ayrıcalıklarının tehlikede olduğunu düşünen işverenlerin devlet karşısında toplu hareket etme ihtiyacını doğurarak kurdukları sendikalar etrafında birleşmelerinde etkili olan bir diğer olgudur. İşveren sendikalarının oluşumunda etkili olan bir diğer unsur da, sermaye sahiplerinin ücrete dayanan ve kendilerine zarar veren rekabeti azaltmak için ortak bir platformda toplanma gerekliliğini fark etmeleridir.

İşverenlerin tarihsel süreç içerisinde işçilerin örgütlenmesi ve bir baskı grubu oluşturacak gücü elde etmesinden sonra sendikalaşmaları, bu sınıf tarafından kurulan öncü örgütlerin reaksiyoner örgütler olarak sınıflandırılmasına yol açmıştır. Başlangıçta gerçekten reaksiyoner bir örgüt gibi hareket eden işveren sendikaları zaman içerisinde endüstri ilişkilerinin temel aktörlerinden biri haline gelmiş ve gelişimlerine paralel olarak endüstri ilişkilerinde proaktif bir tutum takınmışlardır. Bu süreçte işveren sendikaları gerçekleştirdikleri faaliyetler ile çalışma hayatını düzenleyen kuralların oluşturulmasında önemli roller üstlenmiş ve endüstri ilişkilerinde daha güçlü bir konum elde ederek reaksiyoner örgütler olmanın ötesine geçmeyi başarmışlardır.

Türkiye’de de işveren sendikalarının gelişimi birçok açıdan yukarıda anlatılanlara benzer bir süreç izlemiştir. Sermaye sahipleri öncelikle düzenleyici işlevleri ağır basan odalar ve sınıf üyelerinin sektörel bazda bir araya gelebildikleri dernekler gibi sendika dışı örgütler etrafında birleşmeyi tercih etmişlerdir. Bu durum öncelikle işçi örgütlenmesinin zayıflığı ile alakalıdır. İşçi sınıfının işverenler karşısında önemli bir baskı unsuru oluşturamaması ve haklarını ileriye taşıyacak iş mücadelesi araçlarından mahrum olması, endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurma konusunda işverenleri uzun bir dönem boyunca isteksiz olmaya itmiştir. Bunun yanı sıra Cumhuriyetin kuruluşunu izleyen süreçte devletin çalışma ilişkilerine yönelik konularda izlediği politikaların sermayenin talepleri ile uyum içerisinde olması ve sendika dışı işveren örgütlenmelerinin zaman zaman endüstri ilişkilerine yönelik konularda da faaliyet göstermesi, işveren sendikalarının ortaya çıkışının gecikmesinde rol oynamıştır.

1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un kabul edilmesi ve örgütlenme önündeki engellerin kaldırılmasını takip eden süreçte ilk işveren sendikaları kurulmuştur. Ancak bu dönem işçilerin henüz grev hakkına erişmemiş olmaları ve toplu pazarlığın bu yönüyle zayıf kalması işverenlerin örgütlenmesi için gerekli olan koşulların olgunlaşmasına imkân tanımadığından kurulan işveren sendikalarının birçoğu genellikle kısa ömürlü olmuş ve etkisiz kalmıştır. Türkiye'de gerçek anlamda işveren sendikacılığının doğuşu ise 1961 Anayasası'nın kabulünü takip eden süreçte gerçekleşmiştir. Anayasanın örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının yanına grev hakkını eklemesi ile güçlü bir konuma ulaşan ve işyerlerinde giriştikleri mücadeleler ile haklarını genişleten işçi sendikaları karşısında işverenler birlikte hareket etmenin yollarını aramış ve 1960'lı yıllarda hemen hemen tüm sektörlerde uzun ömürlü işveren sendikaları oluşturmuşlardır. Kuruluşlarından itibaren hızlı ve güçlü bir şekilde örgütlenen işveren sendikaları endüstri ilişkilerinde önemli bir konuma ulaşarak sistemin işleyişinde belirleyici olabilmek için faaliyet göstermişlerdir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de işveren örgütlerinin endüstri ilişkilerindeki yerini MESS özelinde incelemek ve MESS'in endüstri ilişkilerinin gelişiminde üstlendiği rollere ışık tutmaktır. İşveren örgütlerini temsilen MESS'in seçilmesi, öncelikle örgütün endüstri ilişkilerindeki etkinliği ile alakalıdır. MESS, kuruluşundan itibaren endüstri ilişkilerinde önemli bir aktör olmuş ve işveren sendikacılığının zayıflama evresine girdiği dönemlerde dahi güçlü konumunu koruyabilmiştir. Ayrıca işçi sendikalarına kıyasla daha az toplumsal görünürlüğe sahip ve gizliliklerine daha fazla önem atfeden işveren örgütleri ile karşılaştırıldığında MESS, kamuoyunda daha görünür olması, düzenli ve geniş çaplı yayın faaliyetleri ile işveren sendikaları alanında çalışmak isteyen araştırmacılara daha fazla bilgiye ulaşma imkânı tanımaktadır. Bu da MESS'in seçilmesindeki bir diğer etkidir.

Bir işveren sendikası olarak MESS'in tarihinin ve faaliyetlerinin ele alındığı bu çalışmada, MESS'in endüstri ilişkileri üzerindeki etkisini inceleyebilmek amacıyla ağırlıklı olarak doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda arşiv araştırması yoluyla MESS tarafından yayınlanan süreli ve süresiz yayınlar ile belgeler gibi birincil kaynaklardan sıkça yararlanılmıştır. Bu kaynakların yanı sıra

MESS'in kuruluşunda bulunan veya sonradan MESS'te görev alan yöneticilerin ve iş insanlarının biyografilerine de başvurulmuş ve bu yolla sendikada aktif görev almış kişilerin anılarından yararlanılmıştır. MESS kaynaklı belgelerin yanı sıra, ulusal yayın yapan günlük gazetelerde yayınlanan MESS ile ilgili haber ve yazılar, metal işkolunda kurulu işçi sendikalarının dergi, gazete, belge ve kitapları da başvurulmuş diğer önemli kaynaklar olmuştur. Böylelikle çok yönlü bir bakış açısı elde edilmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında, daha önce yapılmış sözlü tarih çalışmalarından ve diğer ikincil kaynaklardan da yararlanılmıştır. Bunlar mümkün olduğu kadarıyla birincil kaynaklarla desteklenmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında doküman analizi yoluyla elde edilen veriler, MESS temsilcileri ile görüşmeler gerçekleştirilerek desteklenmek istenmiş ancak sendikadan bu konuya ilişkin olumlu bir geri dönüş alınamamıştır.

Türk endüstri ilişkileri yazını incelendiğinde işveren sendikalarının sistemin önemli aktörlerinden birisi olmasına rağmen çok az çalışmaya konu olduğu, çalışmaların daha çok endüstri ilişkilerinin diğer aktörleri ile aktörler arasındaki iş mücadeleleri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. İşveren sendikalarını birincil bir konu olarak ele alan çalışmalarda ise bu sendikalar genellikle makro düzeyde ele alınmakta ve işverenlerin konfederasyon düzeyindeki faaliyetleri daha detaylı bir biçimde incelenmektedir. Bu yaklaşım ise kimi durumlarda işveren sendikalarını belirli bir alanla sınırlamaktadır. Üye sendikalar üzerinde belirli bir etkisi olsa da konfederasyonun toplu iş sözleşmesine doğrudan taraf olmaması ve bundan dolayı iş mücadeleleri üzerindeki etkilerinin sınırlı olması nedeniyle konfederasyon merkeze alınarak yapılan çalışmaların işveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki yerini göstermede yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu çalışmada işveren sendikalarını temsilen MESS'in seçilmesi önceki çalışmalara kıyasla konuyu daha mikro düzeyde ele almaya imkân tanımaktadır. Böylelikle MESS'in toplu pazarlık, iş mücadeleleri ve diğer faaliyetleri aracılığıyla bulunduğu işkolunda endüstri ilişkilerinin gelişiminde oynadığı rol değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeler ışığında işveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki konumlarının daha açık bir şekilde anlaşılabilceği ve çalışmanın literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Bu saiklerle hazırlanan çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde işveren örgütleri ve işverenlerin örgütlenme biçimleri ele alınmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak işveren örgütlerinin tarihsel süreç içerisindeki gelişimleri incelenmektedir. Sonrasında ise işveren örgütlerinin türleri, dernekler, odalar ve sendikalar olmak üzere üç başlık altında değerlendirilmekte ve bu örgütlerin endüstri ilişkilerindeki rolleri tartışılmaktadır. Bölümün devamında ise bu örgütler arasından başlıca ilgi alanı endüstri ilişkileri olan işveren sendikaları üzerinde yoğunlaşmakta ve işveren sendikalarının gelişimleri, faaliyetleri ve etkileri değerlendirilmektedir. Bölüm sonunda ise işveren sendikacılığının erken gelişme gösterdiği ülke örneklerinden yola çıkılarak bu örgütlerin tarihsel süreç içerisindeki seyrine ışık tutulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise Türkiye’de sermaye sınıfının oluşum süreci ele alınmaktadır. Böylelikle işveren örgütlerini Türkiye özelinde incelemek için gerekli zemin oluşturulmakta ve Türkiye’de sermaye sınıfının gelişim aşamalarının, sınıf içi ve sınıf dışı mücadelelerinin, ekonomik ve politik tercihlerinin işveren örgütlerinin kuruluş ve işleyişindeki etkileri tartışılmaktadır. Bu bölümde sermaye sınıfının gelişimi, sermaye birikim sürecindeki önemli dönüm noktaları göz önünde bulundurularak dönemlere ayrılmakta; süreç Türkiye’de kapitalizmin gelişmesine imkân tanıyan koşulları hazırlayan ve bu özelliğinden dolayı burjuva devrimi olarak nitelendirilen II. Meşrutiyet ile başlatılmakta ve günümüze kadar getirilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde Türkiye’deki işveren örgütlenmeleri incelenmektedir. Bu kapsamda bölüm genelinde sermaye sınıfının etrafında birleştiği örgütlerden iktisadi ve sosyal hayatta ön plana çıkmayı başarmış ve belirli bir temsil gücüne erişmiş olanlar, örgütlenme modellerine göre ayrı başlıklar altında ele alınmaktadır. Bölümde öncelikle ticaret ve sanayi odaları ile işveren derneklerinden öne çıkan örnekler, kuruluşları, faaliyetleri, işlevleri ve etkinlikleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmektedir. Esas amacı üyelerinin ve temsil ettiği sermaye kesiminin ekonomik çıkarlarını korumak olan ticaret ve sanayi odaları ile dernekler, endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinde yer almamalarına ve bu alandaki faaliyet imkânlarının kısıtlı olmasına rağmen, endüstri ilişkilerinde zaman zaman etkili olabilmektelerdir. Bu kapsamda ticaret ve sanayi odaları ile işveren dernekleri

incelenirken, bu örgütlerin endüstri ilişkilerindeki faaliyetlerine ve işveren sendikaları ile olan etkileşimlerine de yer verilmektedir. Bölümün son kısmında ise endüstri ilişkileri sisteminin üç aktöründen birisi olan ve toplu pazarlık, temsil vb. faaliyetleri aracılığıyla endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinde doğrudan yer alan işveren sendikalarının Türkiye’deki gelişimleri ele alınmakta ve süreç içerisindeki dönüşümleri tartışılmaktadır.

Çalışmanın son bölümünde ise Türkiye’deki işveren sendikaları arasında faaliyetleri ve etkinliği ile ön plana çıkan ve yalnızca bulunduğu işkolunda değil Türk endüstri ilişkileri sisteminde de belirgin bir ağırlığı olan Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ve faaliyetleri incelenmektedir. Bölümün girişinde MESS hakkında genel bir değerlendirme yapılarak sendikanın tarihsel süreç içerisindeki gelişimine yer verilmekte ve temsil gücü, kurumsal yapısı, ekonomik ve politik bir baskı grubu olarak üstlendiği roller tartışılmaktadır. Bölümün devamında ise MESS’in toplu pazarlık, örgütlenme, iş mücadeleleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi endüstri ilişkilerinin temel alanlarındaki faaliyetleri üzerinde durulmakta ve MESS’in endüstri ilişkilerinin gelişimindeki etkileri değerlendirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞVEREN ÖRGÜTLERİ VE İŞVERENLERİN ÖRGÜTLENME BİÇİMLERİ

Bir kavram olarak işveren örgütleri² ve işverenler tarafından kurulmuş örgüt türleri çalışmanın birinci bölümünün ana eksenini oluşturmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak, işveren örgütlerinin tarihsel dayanakları ele alınmakta ve işveren örgütlerinin tanımı yapılarak bu örgütler sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma, farklı piyasalarda faaliyet gösteren ve farklı çıkarlara sahip işverenlerin, kurdukları örgütlerin de farklı niteliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu örgütler, yalnızca ekonomik veya sosyal çıkarları temsil edebildiği gibi her iki çıkar kümesini de temsil edebilmektedir. Bu kapsamda bölümün devamında öncelikle işveren örgütlerinin türleri, tarihsel kapsamıyla birlikte ele alınmaktadır. Diğer işveren örgütleriyle karşılaştırıldığında birincil önceliği endüstri ilişkilerine yönelik faaliyetler olan işveren sendikaları bu çalışma kapsamında, diğer işveren örgütlerine kıyasla daha detaylı bir şekilde incelenmektedir.

1.1. İşveren Örgütlerinin Kökenleri

Sermaye sahiplerinin eylem biçimlerini analiz etmek ve onları harekete geçiren güdüleri kavramak, işveren örgütlerinin rollerinin anlaşılmasında yardımcı olacaktır. Bireysel çıkarları ve amaçları değişiklik gösterse de, teşebbüslerinin kâr potansiyelini en üst düzeye çıkarmak, işletmenin geleceğini güvence altına almak, pazarı genişletmek, tüketiciyi tatmin etmek, kaynakları verimli kullanmak ve çalışanlar ile ilişkilerini yürütmek tüm sermaye sahiplerinin ortak amacı olarak ifade edilebilir. Bu hedeflere atfedilen önem, firmalara ve firmaların uyguladıkları politikalara göre

² İşveren örgütleri çeşitli amaçlarla kurulabilmektedir. Kimi işveren örgütleri yalnızca üyelerinin ekonomik çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlarken, kimi örgütler ise yalnızca sosyal çıkarların temsilini üstlenebilmektedir. Dahası işverenlerin her alandaki çıkarını koruma görevini üstlenen karma örgütler de bulunmaktadır. Bu ise işverenlerin bir araya gelerek oluşturdukları örgütlerin, işveren sendikaları, işveren dernekleri, odalar vb. farklı kimlikler taşımasına sebep olmaktadır. Bu örgütlerin arasındaki farklılıklara çalışmanın ilerleyen kısımlarında ayrıntılı olarak değinilecektir. Ancak kavram bütünlüğünün anlaşılması açısından çalışmanın genelinde “işveren örgütleri” ifadesinin, işverenlerin bir araya gelerek oluşturdukların kurumların tümünü kapsamına aldığını belirtmek gerekmektedir.

farklılık gösterse de sermaye sahiplerinin ana amacının her zaman için kâr maksimizasyonu olduğu bilinmektedir.³

Sermaye sahiplerinin bu temel amaca ulaşmak için uyguladıkları politikalar, aldıkları kararlar ve giriştikleri eylemler ise konuma ve zamana göre farklılık gösterebilir. Emek piyasasında işçiler ve işçi sendikaları ile etkileşime girdiklerinde, işveren (employer) olarak hareket edebilecekleri gibi ürün ve sermaye piyasalarındaki diğer şirket yöneticileriyle, müşterilerle, tedarikçilerle (üreticiler) ve politikacılarla olan ilişkilerinde iş adamı (businessmen) olarak da hareket edebilirler. Örgütlenme bağlamında bakıldığında kolektif bir hareket içerisine girmeksizin yönetici veya şirket çatısı altında bireysel olarak konumlanabilecekleri gibi, tröstler, sendikalar, ortak girişimler ve kulüpler vb. şeklindeki koalisyonların ve örgütlerin birer üyesi olarak da faaliyette bulunabilirler.⁴

Ancak sermaye sahiplerinin kolektif eylemleri akademik yazında ihmal edilen bir konu olmuş ve kapitalist örgütlenmeler genellikle son yüzyıla ait bir olgu olarak kabul edilmiştir. Öte yandan tarihi seyir içerisinde sermaye sahiplerinin istikrarlı bir şekilde formel, kimi zamanlarda da enformel örgütler etrafında birleşerek çıkarlarının peşinden gittikleri bilinmektedir. Friedrich Engels ve Adam Smith gibi düşünürlerin eserlerinde de bu konuya ilişkin çeşitli saptamalar görülmektedir. Engels, 1881 yılındaki bir makalesinde bu durumu şu sözlerle ifade etmektedir:⁵

“Kapitalistler her zaman örgütlüdürler. Çoğu durumda resmi derneklere, tüzüklere, görevlilere vb. gerek duymazlar. İşçilere kıyasla sayıca az olmaları, ayrı bir sınıf oluşturmaları ve aralarındaki sürekli sosyal ve ticari ilişkiler onları ayakta tutar.

Adam Smith de meşhur eseri *Milletlerin Zenginliği*’nde Engels’in tespitine benzer bir gözlemde bulunmaktadır.⁶

³ Sonia Bendix, **Industrial Relations in South Africa**, 4th Edition, Cape Town, Juta Academic, 2001, p. 174-175.

⁴ Luca Lanza, “Business Interest Associations”, **The Oxford Handbook of Business History**, Ed. by. Geoffrey Jones and Jonathan Zeitlin, New York, Oxford University Press, 2008, p. 294.

⁵ Friedrich Engels, “Labour Standard’tan Makaleler (1881)”, **Sendikalar Üzerine**, Çev. Engin Karaoğlu, İstanbul, Bilim Yayınları, 1975, s. 116-117.

⁶ Adam Smith, **Milletlerin Zenginliği**, Çev. Haldun Derin, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, s. 186.

“Ustalar arasındaki birliklerin kulağıımıza çalındığı pek olmaz da, sık sık, işçilerinkini duyarız, denilmiştir. Buna bakıp, ustaların, kendi aralarında pek seyrek birleştiklerini sanmak hem dünyayı hem de sözü edilen sorunu bilmemektir. Emek ücretlerini oldukları kertenin üstüne çıkarmamak için, ustalar her zaman, her yerde, bir nevi zımni, fakat sürekli ve bir örnek bir birleşme içindedirler... Gerçekte, bu birliğin pek kulağıımıza geldiği olmaz. Çünkü bu... olağan işlerdendir; hatta denilebilir ki doğal durumdur.”

Gerçekten de 18. yüzyıldan bu yana kapitalistler, daha eski dönemlerde ise zanaatkârlar kolektif hareket etmenin yollarını aramışlardır. Literatürde faaliyetleri, işlevleri ve bir araya gelme amaçları dikkate alındığında, işveren örgütlerini, orta çağın tüccar ve zanaat loncalarının⁷ mirasçısı olarak değerlendiren bir görüş bulunmaktadır.⁸ Ancak literatürde bunun aksine bir görüş de yer almaktadır.⁹ Bu görüşe göre işveren örgütleri bünyesinde yalnızca işverenleri barındırmakta ve loncalar gibi çıkar birliğine değil çıkar çatışmasına dayanmaktadır.¹⁰ Bu sebepler birlikte değerlendirildiğinde işveren örgütlerini loncaların devamı olarak nitelemek mümkün değildir.

Modern anlamda işveren örgütlerinin gelişimi ise kademeli olarak üç aşamada gerçekleşmiştir. *Birinci aşama* 19. yüzyılda ilk modern örgütlerin doğuşu ile ulusal

⁷ Pre-kapitalist örgütler olan ve on ikinci yüzyıldan on dokuzuncu yüzyıla kadar faaliyet gösteren loncalar, kentlerin oluşumu, ekonomik faaliyetlerdeki çeşitlenmeler, tüccarların ve zanaatkârların yeni riskler karşısındaki savunma ihtiyacına binaen gelişmişler ve ekonomik, sosyal, dini ve politik birçok işlev üstlenmişlerdir. Üyelerinin çıkarlarını korumak için tekелci uygulamalar izleyen loncalar, aynı zamanda fiyatların seviyesini, üretimin kalitesini ve zanaatkârların eğitimini de kontrol ederek haksız rekabeti engellemeye çalışmışlardır. On sekizinci yüzyılın sonlarından itibaren serbest piyasa ekonomisi içinde kendilerine yer bulamayan ve güçleri azalan loncalar, kimi durumlarda devlet müdahaleleriyle kimi durumlarda ise yeni endüstriyel faaliyetlerin genişlemesi, serbest ticaretin yaygınlaşması ve mirasçıları olan ticaret odalarının güçlenmesi ile kendiliğinden kaybolmuşlardır. Loncalar ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için bakınız: Bo Gustafsson, “The Rise and Economic Behaviour of Medieval Craft Guilds: An Economic –Theoretical Interpretation”, **The Scandinavian Economic History Review and Economy and History**, Vol. XXXV, No. 1, 1987; Lanzalaco, **a.g.e.**, p. 303-304.

⁸ Ministry of Labour and National Service, **Industrial Relations Handbook**, Her Majesty’s Stationery Office, London, 1953, p. 12; J. Oechsli, “Employers’ Organizations”, **Comparative Labour Law and Industrial Relations**, Ed. by. R. Blanpain, Netherland, Springer Science+Business Media, 1982, p. 190.

⁹ Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 3. Baskı, Bursa, Dora Yayınları, 2011, s. 45; Banu Uçkan Hekimler, “Yönetim ve İşveren Sendikaları”, **Endüstri İlişkileri**, Ed. Banu Uçkan Hekimler ve Şuayyip Çalış, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2640, 2018, s. 83. Burada yararlanılan kaynaklar özünde işveren sendikaları ile loncalar arasındaki farklılıkları vurgulamaktadır. Ancak bahsedilen farklılıklar diğer işveren örgütlerine de teşmil edilebilir.

¹⁰ Hekimler, **a.g.e.**, s. 83.

tepe örgütlerin kurulması arasındaki emekleme evresidir. Bu aşama, doğuş sebepleri ülkeden ülkeye farklılık arz eden ve kısa süreli faaliyet gösteren geçici işveren örgütlerinin ulusal düzeyde birleşerek modern anlamda kalıcı işveren örgütlerine evrildiği süreci ifade etmektedir.¹¹

Bu dönemin başında işverenlerin ticari çıkarları ile endüstri ilişkilerine yönelik çıkarları arasındaki ayrım henüz tam anlamıyla netleşmemiş, çoğu zaman tek bir işveren örgütü hem ticari hem de endüstri ilişkilerine yönelik faaliyetleri üstlenmiştir. Ancak zamanla bu ayrımın netleşmesi işverenleri iki ayrı yapı altında örgütlenmeye itmiştir.¹² Genellikle kapitalizmin erken başladığı ve kademeli olarak geliştiği örneklerde, kapitalistlerin yabancı rakiplerin iç pazara erişimini sınırlama, temel hammadde ve diğer malların satıcıları karşısında ortak bir cephe oluşturma gibi sebeplerle kendi sınıfları içindeki rakiplerine –çoğunlukla diğer sektör veya ülkelerin kapitalistlerine- karşı örgütlendiği durumlarda işveren dernekleri (trade associations) kurulmuştur. Ancak kapitalizmin geç başlayıp hızlıca ilerlediği yerlerde ise ilk örgütlenmeler işçi sınıfına bir tepki olarak doğmuş ve işveren sendikaları tercih edilen örgütlenme modeli olmuştur.¹³

İkinci aşama ise 20. yüzyılın başı ile II. Dünya Savaşı'nın sonuna kadar geçen, birleşme ve merkezileşme evresidir. Sayıları artan işveren örgütleri birleşerek daha kapsayıcı federasyonlar ve konfederasyonlar oluşturmuşlardır. Bu bütünleşme süreçleri, 1870-1920 yılları arasında sanayileşmiş tüm ülkelerde ilk ulusal üst örgütlerin kuruluşu ile sonuçlanmıştır. Sonraki yıllarda ise bu işveren örgütleri yapılarını güçlendirmiş ve modern hallerinin temellerini oluşturmuşlardır.¹⁴

İşveren örgütlerinin gelişimindeki *son aşama* ise uluslararasılaşma fazıdır. Merkezi işveren federasyonlarının temsilcilerinin ilk uluslararası toplantısı (World Labour Exhibition) 1912 yılında gerçekleşmiştir. Bu toplantıda uluslararası bir örgüt kurulmasına yönelik öneriler ele alınmıştır. 1919 yılındaki ILO konferansı ise uluslararası düzeyde işveren temsilcilerinin toplanması için yeni bir fırsat sunmuş,

¹¹ Lanzalaco, **a.g.e.**, p. 306.

¹² John P. Windmuller, "Employers Associations in Comparative Perspective: Organization, Structure, Administration", **Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Clarendon Press, Oxford, 1984, p. 2.

¹³ Lanzalaco, **a.g.e.**, p. 306.

¹⁴ **A.e.**

bir yıl sonra Uluslararası Endüstriyel İşverenler Örgütü (International Organisation of Industrial Employers') kurulmuştur. Bu örgüt II. Dünya Savaşı'ndan sonra ismini Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE- The International Organisation of Employers) olarak değiştirmiştir. İki dünya savaşı arasında, yalnızca ILO çerçevesi içinde aktif olarak kalan IOE'nin gelişimi ve güçlenmesi II. Dünya Savaşı sonrasında olmuştur. Uluslararası düzeyde kurulan ilk örgütlerden biri de Uluslararası Ticaret Odası (ICC- The International Chamber of Commerce) dır. Çalışmanın ilerleyen aşamalarında ele alınacak olan ülke örneklerinde görüleceği üzere, nasıl ki ulusal düzeyde işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarları zaman zaman farklı örgütler tarafından temsil edilmekteyse, uluslararası düzeyde de işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarları farklı örgütler tarafından temsil edilebilmektedir. İşverenlerin sosyal çıkarlarını uluslararası düzeyde IOE temsil ederken, ekonomik çıkarları ise ICC temsil etmektedir.¹⁵

Uluslararasılaşma fazı, II. Dünya Savaşı sonrasında doğan ve küreselleşmenin de etkisiyle sonraki yıllarda hızla büyüyen bölgesel örgütlerde daha belirgin bir süreç halini almıştır. Avrupa'da Business Europe (1958), Afrika'da Pan-African Employers' Confederation (1986), Asya'da Confederation of Asia-Pacific Employers (2000) bölgesel düzeydeki üst örgütlenmelere örnek olarak verilebilir. Bu üst kuruluşlar genellikle hem ekonomik hem de sosyal alanda faaliyet gösterirler ve bu sebeple bu kuruluşlara işveren dernekleri, işveren sendikaları ve karma örgütler birlikte üye olabilirler.¹⁶

1.2. İşveren Örgütlerinin Tanımı

İşveren örgütlerinin amaçlarını, görevlerini ve işleyişlerini açıklamaya yönelik yapılan tanımlamaların çoğu birbirinden farklılık göstermektedir. Bu durum işveren örgütlerinin çeşitliliğinden, üstlendikleri görev ve faaliyetlerin farklılığından ileri gelmektedir. Sınırları geniş çizilmiş bir tanıma göre işveren örgütleri, bir grup işverenin ticari çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla gizli veya açık bir

¹⁵ G. Rynhart and J. Dejardin, "National, Regional and International Employers' Organizations", **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, Ed. by. R. Blanpain, , Netherlands, Kluwer Law International, 2010, p. 61-62.

¹⁶ G. Rynhart and J. Dejardin, **a.g.e.**, p. 59-61.

şekilde oluşturduğu kuruluşlardır.¹⁷ Sınıfsal konumunu merkeze alarak yapılan bir tanıma göre işveren örgütleri, işçi sendikaları ve devlet otoritesi karşısında sermaye sınıfını temsil eden ve onun çıkarlarını destekleyen özel çıkar birlikleridir.¹⁸

Amaçlarının daha ayrıntılı olarak verildiği bir başka tanıma göreyse işveren örgütleri, işçi sendikalarının işverenlerce istenmeyen veya uygulanamaz olarak görülen talepleri karşısında işverenlerin kendilerini korumak; üretim hacmini düzenlemek, pazarları paylaştırmak ve fiyatları sabitleyerek aralarındaki haksız rekabeti önlemek; ticari, hukuki ve karşılıklı menfaatlerine yönelik diğer hizmetleri birlikte organize etmek; işverenlerin ekonomi, finans, işgücü ve sosyal politika konularındaki görüşlerini hükümete açıklamak, kamu kurumlarına temsilci atamak ve kamuoyunu etkilemek gibi farklı amaçlarla kurulan örgütlerdir.¹⁹

İşveren çıkarlarının kurumsal temsilcisi olan işveren örgütleri, tanımlardan da anlaşılacağı üzere çoğu zaman zengin ve karmaşık bir role sahiplerdir. İşveren örgütleri, üyelerinin profesyonel, mesleki, ticari ya da endüstriyel çıkarlarını temsil edebilir. Bazı durumlarda bunlardan sadece birinin temsili ile ilgilenirken bazı durumlarda ise hepsini temsil edebilirler. Örneğin Avustralya’da yapılan bir çalışmada²⁰ Avustralya’daki işveren örgütlerinin %85’inden fazlasının endüstri ilişkilerine ilişkin hiçbir rolünün bulunmadığı ileri sürülmüştür.

İşveren örgütlerine ilişkin tanımlamaları daha da artırmak mümkündür. Ancak bu girişim işveren örgütlerinin keskin hatlarla birbirlerinden ayrılması ve sınıflandırılmasında yeterli olmayacaktır. Bu konuda literatürde en çok kabul gören ayırım ise işveren örgütlerini endüstri ilişkilerinde üstlendikleri rol üzerinden sınıflandırma çabasıdır.

¹⁷ Arthur J. McIVOR, “Employers’ Organisation and Strikebreaking in Britain, 1880-1914”, **International Review of Social History**, V. 29, I. 1, 1984, p. 2.

¹⁸ Bernd Brandl and Alex Lehr, “The Strange Non-Death of Employer and Business Associations: An Analysis of Their Representativeness and Activities in Western European Countries”, **Economic and Industrial Democracy**, 2016, p. 934-935.

¹⁹ J. Henry Richardson, **An Introduction to the Study of Industrial Relations**, London, Routledge, 2003, p. 222.

²⁰ Margaret Gardner and Gill Palmer, **Employment Relations: Industrial Relations and Human Resource Management in Australia**, 2nd Edition, Melbourne, Macmillan Education, 1997, p. 125.

1.3. İşveren Örgütlerinin Türleri

Sermaye sahipleri birden çok piyasada faaliyette bulunduklarından dolayı çeşitli ve karmaşık birçok çıkarı gözetmektedir. Buna bağlı olarak oluşturdukları örgütler de kendi kolektif çıkarlarını temsil etme noktasında genellikle bu piyasalardan birinde yoğunlaşır. Temel bir sınıflandırma için işveren örgütlerinin yoğunlaştıkları piyasalar; işçilerle karşı karşıya geldikleri emek piyasası ile müşteriler ve tedarikçilerle karşı karşıya geldikleri ürün piyasası olarak iki alt başlık altında ayrıştırılabilir. Bu piyasalardaki uzmanlaşma dereceleri ve örgütlenme biçimine göreyse üç çeşit işveren örgütünden bahsedilebilir: ²¹

1. Yalnızca üyelerinin ürün piyasasına ilişkin çıkarlarını temsil eden işveren dernekleri,
2. Yalnızca emek piyasası ve endüstri ilişkileri ile ilgili çıkarları temsil eden saf işveren sendikaları,
3. Emek piyasası ve ürün piyasası çıkarlarının temsilini birleştiren karma örgütler.

Bu ayrım temelinde bakıldığında işverenlerin birbirlerinden farklı işlevlere sahip, farklı türde birçok örgüt kurdukları görülmektedir. Aşağıda bu örgütlerden en çok tercih edilen, ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla etkiye sahip olduğu düşünülen üç örgüt türü ele alınmaktadır. Bunlar ise dernekler, odalar ve sendikalar.

1.3.1. Dernekler

İşveren dernekleri üyelerine bireysel olarak gerçekleştiremeyecekleri spesifik ekonomik teşvikler ve daha geniş ekonomik motivasyonlar sunma amacıyla doğmuş ve gelişmişlerdir. İşveren derneklerinin üyelik aidatı karşılığında üyelerine sunabilecekleri genel faydalar; topluca hareket edebilme kabiliyeti sebebiyle çevresel belirsizlikleri azaltmak, yeniliklere erişimi kolaylaştırmak, proaktif kolektif strateji oluşturabilme imkânı ve işlem maliyetlerini asgari düzeye çekmek ile işletme ruhsatı

²¹ Franz Traxler and Martin Behrens, “Employers’ Organisations in Europe”, **European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions**, 2004, p. 2, (Çevrimiçi) <http://praha.vupsv.cz/fulltext/MZ1200.pdf>, 20 Ekim 2020.

sağlamak şeklinde sıralanabilir.²² Ayrıca ticari komiteler, ticari dergiler, müşterilerin ve tedarikçilerin faaliyet gösterdikleri endüstrideki gelişmeler hakkında bilgi edinmeleri için düzenlenen fuarlar ve endüstriyi genişletebilecek pazarlama kampanyaları aracılığıyla üyelerine yardımcı olmaktadır.²³ Bunlara ek olarak, üyelerine yönelik eğitim faaliyetlerinde bulunmak, istatistiki bilgi toplamak, konferanslar düzenlemek, tanıtım kampanyaları yürütmek ve politikacılara yönelik lobi faaliyetlerinde bulunmak gibi hizmetleri de üstlenirler.

Emek piyasasındaki çıkarlar ile ürün piyasasındaki çıkarlarda belirginleşen farklılıkların sermaye sahiplerini sendika veya işveren derneği çatısı altında ayrı örgütler kurma konusunda harekete geçirdiği gibi, işveren dernekleri içerisinde belirginleşen çıkar farklılıkları da beraberinde birden fazla ticaret örgütü türünü doğurmuştur.

İşveren dernekleri rolleri, yapıları ve faaliyetlerine göre farklı türlerde kurulabilmektedirler. Yalnızca belirli bir malın veya hizmetin üreticilerinin bulunduğu tek bir endüstriyi temsil etmelerinin yanında birden fazla endüstriyi temsil edecek şekilde de örgütlenebilirler. Tek bir endüstri ile faaliyet alanını sınırlandırması halinde o endüstrinin tamamını kapsamına alacak şekilde geniş bir temsil alanı açabileceği gibi endüstrinin yalnızca alt sektörlerinden birini temsil edecek şekilde daha dar kapsamlı da olabilirler. (Sigorta endüstrisinin tamamı veya yalnızca özel tıbbi sigortacılar gibi). Bunun yanı sıra, işveren dernekleri yalnızca belirli bir bölgede faaliyet gösteren kuruluşları temsil edecek biçimde coğrafi temelli de kurulabilirler. Ayrıca işveren dernekleri birleşerek federasyon ve konfederasyonlar gibi üst kuruluşlar oluşturabilirler.²⁴ Bazı örgütlerin üyeleri yalnızca şirketlerden oluşurken bazılarının üyeleri ise yönetici, sermayedar ve kendi hesabına çalışanlar gibi bireylerden oluşmaktadır. Ayrıca hem bireylerin hem de firmaların üye olabildikleri karma örgütler de mevcuttur.

²² Andrew Tucker, "Trade Associations as Industry Reputation Agents: A Model of Reputational Trust", **Business and Politics**, Vol. 10, I. 1, January 2008, p. 3.

²³ Howard E. Aldrich and C. Marlene Fiol, "Fools Rush In? The Institutional Context of Industry Creation, **Academy of Management Review**, Vol. 19, No. 4, 1994, p. 658.

²⁴ Mark Boleat, **Managing Trade Associations**, London, Marston Lindsay, 2003, p. 1-2.

1.3.2. Odalar

İş dünyasının etrafında birleştiği bir diğer örgüt türü de odalardır. İş dünyasını temsil eden odaların üyeleri ticaret, sanayi ve hizmetlerle uğraşan işletmelerden ve bireylerden oluşabilmektedir. Kâr amacı gütmeyen odalar, birden çok sektörü temsil eder ve bölgesel düzeyde kurulurlar. Odaların genel amaçları üyelerinin ekonomik çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Bir yandan üyelerine destek sağlayarak hizmet işlevi görmekte, diğer yandan da hükümetlere daha elverişli iş ortamı yaratma konusunda tavsiyelerde bulunarak ve onları etkilemeye çalışarak temsil işlevini yerine getirmektedirler.²⁵

İşveren örgütlerinin yapıları ve fonksiyonlarındaki benzerlikler ve diğer çıkar örgütlerine göre daha az görünür olmaları, işveren örgütlerinin türleri arasında keskin bir ayrım yapmayı zorlaştırmaktadır. İş dünyasını temsil etmede önemli bir kabiliyeti olan odalar da bazı nitelikleri itibarıyla diğer işveren örgütlerinden ayrılmaktadırlar. İlk olarak işveren dernekleri belirli sektörleri temsil eden sektörel kuruluşlar olarak odalar çok sektörlü kuruluşlardır ve daha heterojen bir üye yapısına sahiptirler.²⁶ Ayrıca yine işveren derneklerinden farklı olarak endüstri temelli değil coğrafi temelli kurulan kuruluşlardır.

Odalar endüstri ilişkilerinde üstlendikleri rol ile de işveren sendikalarından ayrılmaktadırlar. Bir forum olarak hizmet eden, hükümet ve toplumun diğer kesimleri karşısında iş dünyasının çıkarlarını ve görüşlerini temsil eden, mevzuat tasarılarını inceleyen, bunlar hakkında görüş bildiren ve üyeleri lehine yetkili kurumları etkilemeye çalışan odalar, iş hayatını ilgilendiren tüm konu ve gelişmelerle olduğu gibi işgücü ve endüstri ilişkilerine ilişkin konularla da ilgilenmektedirler.²⁷ Ancak üyeleri adına toplu pazarlık yapma yetkisi bulunmayan odaların sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanındaki rolleri işveren sendikalarına göre oldukça sınırlı ve dar kalmaktadır.

²⁵ Markus Pilgrim and Ralf Meier, **National chambers of Commerce: A Primer on the Organization and Role Of Chamber Systems**, Center for International Private Enterprise, Washington, 1995, p. 3.

²⁶ Pilgrim and Ralf Meier, **a.g.e.**, p. 3.

²⁷ Bendix, **a.g.e.**, p. 175.

Odaları diğer işveren örgütlerinden ayıran bir diğer özellik ise üyelik yapısından kaynaklanmaktadır. Özellikle Kıta Avrupa'sında görüldüğü şekliyle odalar, ulusal mevzuat ile oluşturulmakta ve kamu hukuku kapsamında kurulmaktadır. Bu yasal statü de devletin kural olarak kamuya tahsis edilmiş olan eğitim, iş tescili, sınav gibi belirli işlevleri odalara devretmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda odanın faaliyette bulunduğu coğrafi alandaki işletmeleri çalıştırma hakkına sahip kişilerin de odalara üye olmaları bir zorunluluk haline gelmektedir.²⁸ Oysaki diğer işveren örgütlerinde üyelik, odalardakinin aksine gönüllülük esasına dayanmaktadır.

1.3.3. Sendikalar

İşverenlerin örgütlenme biçimlerinden sonuncusu ise işveren sendikalarıdır. Salamon'a göre işveren sendikası, üyeleri işverenlerden oluşan ve amaçları işverenler ile işçiler ya da işçi sendikaları arasındaki ilişkileri düzenlemek olan her türlü örgüt olarak tanımlanmaktadır.²⁹ Bonnet ise işveren sendikasını, işverenlerin çalışma ilişkilerine yönelik çıkarlarını korumak ve geliştirmek için işverenler tarafından kurulan ve idare edilen örgüt olarak tanımlamaktadır.³⁰

Bir başka tanımda ise işveren sendikaları, genellikle üye işverenleri desteklemek, temsil etmek ve onlara danışmanlık faaliyetinde bulunmak ve işverenlerin ekonomik meselelerden ziyade çalışma ilişkilerine yönelik konularda toplumdaki pozisyonlarını güçlendirmeye yönelik tesis edilmiş formel işveren teşekkülleri olarak ifade edilmiştir. İşveren sendikaları toplu sözleşme bağtlayabilirler. Ancak bu durum, işveren sendikası sayılmak için zorunlu bir unsur değildir. Bireylerden oluşan işçi sendikalarının aksine işveren sendikaları işletmelerden oluşmaktadır.³¹

Windmuller ise işverenlerin genellikle karşılıklı anlaşma ile ticaret ve rekabet konularını düzenlemek, (özellikle ithal mallarla ilgili olarak) ticari konularda yasal koruma aramak, işçi sendikaları ile mücadele etmek için birleşik bir cephe kurmak, çalışma ilişkilerinde ve personel yönetimine ilişkin konularda üyelerine hizmet vermek, çalışma ilişkilerini ve sosyal hayatı düzenleyen mevzuatın oluşturulmasında

²⁸ Pilgrim and Meier, **a.g.e.**, p. 7.

²⁹ Michael Salamon, **Industrial Relations: Theory and Practice**, Bristol, Prentice Hall, 1987, p. 207.

³⁰ Clarence E. Bonnett, "Employers' Association", **Encyclopedia of the Social Sciences**, Vol. V, Ed. by., Edwin R. A. Seligman, New York, The Macmillan Company, 1935, p. 509.

³¹ G. Rynhart and J. Dejardin, **a.g.e.**, p. 43.

üyelerinin sesi olmak amacıyla örgütler kurduğunu belirtmiştir. Windmuller'e göre işverenler bunların arasından endüstri ilişkilerine ilişkin meseleleri odak noktası olarak görür ve bu alanda yoğunlaşırlarsa kuracakları örgütler de işveren sendikası olacaktır.³²

Tokol'un tanımı da yukarıda sayılan tanımlamalarla özdeşlik göstermektedir. Bu tanıma göre işveren sendikaları:³³ *“İşçilerle işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemek, bu konuda ortaya çıkacak sorunlarda işverenlere yardım etmek, işverenlerin ortak çıkarlarının hükümet, bürokrasi ve diğer örgütler nezdinde temsil edilmesini sağlamak amacıyla kurulan örgütlerdir.”*

İşveren sendikalarının çalışma ilişkilerinden kendini soyutlayan ve ilgi alanını pazarlama, teknoloji, fiyatlandırma gibi konularla sınırlayan işveren derneklerinden ayrıldığı daha önce ifade edilmiştir. Fakat günümüzde işveren sendikalarının çoğunluğu işveren derneklerinin fonksiyonlarını da yerine getirmekte ve çalışma ilişkilerinin yanı sıra üretime ilişkin konularla da ilgilenmektedir.³⁴ Bu durum işveren sendikaları ile diğer işveren örgütleri arasındaki ayrımı da bulanıklaştırmaktadır. Bu konuya dikkat çeken Behrens³⁵, işveren sendikalarını işveren derneklerinden ayırmak için yardımcı olan üç önemli gösterge olduğunu belirtmektedir. İlk gösterge örgütün doğrudan veya dolaylı olarak toplu sözleşmeleri müzakere etme imkânı ve isteğinin olmasıdır. İkincisi emek piyasası ve endüstri ilişkilerine yönelik konularda iki taraflı veya üç taraflı danışmalarda yer almasıdır. Üçüncüsü ise endüstri ilişkilerine yönelik konularla ilgilenen özel bir departmanın bulunmasıdır.

İşveren dernekleri ve odaların aksine üyelerinin endüstri ilişkilerindeki çıkarlarının doğrudan temsilcisi konumunda bulunan işveren sendikaları, bu misyonundan dolayı çalışmanın da ana eksenini oluşturmaktadır. Bu sebeple işveren sendikaları, çalışmanın devamında ayrı bir başlık altında daha detaylı bir şekilde incelenmektedir.

³² Windmuller, **a.g.e.**, p. 1.

³³ Aysen Tokol, “İşveren Sendikaları” **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, II. Cilt, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 144.

³⁴ Salomon, **a.g.e.**, s. 207.

³⁵ Martin Behrens, “New Forms of Employers' Collective Interests Representation?”, **Industrielle Beziehungen**, 11.Jg., Heft 1+2, 2004, p. 80.

1.4. İşveren Sendikaları

1.4.1. İşveren Sendikalarının Doğuşunda Etkili Olan Sebepler

Teorik olarak işverenler, işçilerin aksine endüstri ilişkilerinde gücü ellerinde tutmak için diğer işverenlerle birlikte hareket etmek zorunda kalmayabilirler. İşverenin gücü işçiyi işe alma ve çıkarma kudretinden, ücretleri belirleme inisiyatifinden ve kendisine tahsis edilmiş otoriteden gelmektedir.³⁶ Halihazırda üretim ilişkilerinde içkin olan güç dengesi sermaye sahiplerinin lehinedir ve onlara bu ekonomik ve hiyerarşik erki bahşeden olgu ise üretim araçları üzerindeki hakimiyetleridir. O halde piyasada birbirleri ile rekabet eden işverenlerin niçin kolektif çıkar örgütleri oluşturduğu ve bu örgütleri finanse etmek için bir çaba içine girdikleri sorusuna cevap aramak, onların örgütlenme sebeplerini ve motivasyonlarını açığa çıkarmak açısından faydalı olacaktır.

İşverenlerin bir araya gelerek kalıcı sendikalar kurmasının gerekçelerine ilişkin literatürde üç sebep ağırlıkla ileri sürülmüştür. Bunlar, işçilerin örgütlenmesi ve güçlü sendikaların varlığı, devletin düzenleyici rolündeki ısrarı ve ücretleri rekabetin dışına çıkarmaktır.

1.4.1.1. İşçi Sendikalarının Rolü

İşveren sendikaları bazı ülkelerde, işverenlerin üretim araçlarının mülkiyetinden ileri gelen güçlerine karşı işçilerin politik meydan okumaları ve çıkarlarını kolektif eylem yoluyla savunmaya yönelik girişimleri neticesinde oluşturdukları işçi sendikalarına yanıt olarak, düşmanca bir tepki biçiminde ortaya çıkmışlardır. “İşçi sendikalarını kamu düzenine ve ahlakına karşı bir komplo, grevleri nankörlük ve işçilerin ücretlerini artırmak için giriştikleri çabaları sabırsız bir evladın disiplinsiz hareketleri” olarak gören işverenler, hemen hemen her yerde ilk olarak sendikaları kontrol altına almayı veya yok etmeyi amaçlamışlar, bunun için de bazı yöntemleri uygulamaya koymuşlardır.³⁷

³⁶ Sonia Bendix, **The Basics of Labour Relations**, Kenwyn, Juta Academic, 2006, p. 125.

³⁷ Roy J.Adams, **A Theory of Employer Attitudes and Behaviour Towards Trade Unions in Western Europe and North America**, McMaster University Faculty of Business, Research and Working Paper Series No. 175, Canada, 1981, p. 2- 3.

Sendikalaşma eğilimi olduğu düşünülen işçilerin işten çıkarılması, işe alınacak işçilere işçinin herhangi bir sendikaya üye olmayacağı ve sendikal faaliyette bulunmayacağına ilişkin taahhüdünü içeren sarı köpek sözleşmelerinin (yellow dog contracts) imzalatılması, işverenler tarafından kurdurulan veya onların etkisi altında olan sarı sendikalar aracılığıyla çalışanların gerçek bir işçi sendikası altında örgütlenmesinin engellenmeye çalışılması, sendikal faaliyette bulunduğundan şüphelenilen işçilerin isimlerinin işverenlerce 'kara liste' ye alınarak diğer işverenlere dağıtılması yoluyla bu kişilerin kovulduktan sonra başka bir iş bulma imkanının önüne geçilmesi, kovuşturmalar ve son olarak da sendikal gücün kaynağı olan grevi etkisizleştirmek için grev kırıcıların, lokavt uygulamasının ve grev sigortasının kullanılması, işverenler tarafından sıklıkla başvurulan yöntemler olmuştur. Bu yöntemleri kullanan işverenler, ilk kurulan işçi sendikalarını bastırmakta genellikle başarılı olmuşlardır.³⁸

Fransa'da sendikal hakları onaylayan yasanın 1884 yılında kabulünden sonra işverenler sendikal faaliyette bulunan işçilere karşı düşmanca bir tutum sergilemişlerdir. Sendikal işçilerin işten çıkarılması, kara listeler, lokavtlar, ajan provokatörler (agents provocateurs), casuslar (spies) ve sarı sendikalar yaygın kullanılan araçlar olmuştur.³⁹ Benzer uygulamalar diğer Avrupa ülkelerinde de gözlenmiştir. İsveç'te 1899 yılında gerçekleşen bir grev sonrasında işverenlerin bir araya gelerek tek bir sendikal işçiyi çalıştırmayacaklarını ve istihdam edilmek isteyen kişilerin sendikal olmayacaklarına dair sözleşme imzalamak zorunda kalacaklarını deklare ettikleri bilinmektedir. Yine sendikaları zayıflatmak için İsveçli işverenler 1930'lu yıllara kadar sık sık lokavtlardan yararlanmışlardır. Almanya'da da greve katılan işçilerin kara listeye alınması, grev kırıcılığı ve sarı sendikalar işverenlerin işçilerin örgütlenmesini engellemek için başvurdukları yöntemlerin başında gelmiştir. Bu yöntemlerin hemen hepsi Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Kanada'da da kullanılmıştır.⁴⁰ İngiltere'de 1850'li yıllardaki işçi ayaklanmaları sonrasında İsveç'teki sınıfdaşları gibi bir araya gelen işverenler bir örgüt çatısı

³⁸ Mcivor, **a.g.e.**, p. 5, Adams, **a.g.e.**, p. 3.

³⁹ Val R. Lorwin, **The French Labor Movement**, Massachusetts, Harvard University Press Cambridge, 1966, p. 18-20.

⁴⁰ Adams, **a.g.e.**, p. 4.

altında toplanmış ve hiçbir üyenin sendikalı işçi çalıştırmayacağı, işçileri veya sendikayı temsil eden herhangi bir kişiyle görüşmeyeceği ve üye işverenlerin işçilerine sarı köpek sözleşmeleri imzalatmasının zorunlu olduğunu ilan etmişlerdir.⁴¹

Ancak birbirleriyle gündelik hayatta rekabet içinde olan işverenler için kalıcı ittifaklar kurmak ilk zamanlar kolay olmamıştır. Özellikle sanayi devriminin ana vatanı İngiltere’de işverenler, işçilerin ‘makul’ sınırların ötesine geçen talepleri karşısında direnmek ve kendi fabrikalarını diledikleri gibi işletme özgürlüğüne yönelik tehditleri bertaraf etmek amacıyla çeşitli örgütlenme faaliyetlerine erken dönemlerde başlamışlardır. Ancak bu dönemlerde (1800’lü yıllar) işverenler sendikaları çoğunlukla geçici ve yerel kalmışlardır. İşçilerden gelen ‘tehditlere’ binaen kurulan örgütler, mevzu bahis tehdit ortadan kalktığında kendiliğinden çözülen kısa ömürlü kuruluşlar olmuşlardır.⁴²

İşverenlerin bazen bireysel olarak bazen de geçici örgütler kurarak izledikleri bu yöntemler onları arzu ettikleri düzene ulaştırmamıştır. Bu süreçte sınıf çatışması kurumsallaşmaya başlamış, yalnızca kalifiye çalışanlar arasında gözlemlenen örgütlenme eğilimi, yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerin ‘yeni sendikalarına’ doğru yayılmıştır. Buna paralel olarak sayıları artan ve güçlenen sendikalar, işyeri düzeyinde pazarlıklar yaparak önemli bir avantaj da sağlamışlardır. Bu dönem sendikalar bir işkolu ya da sektör bazında büyük bir greve girişmek yerine yalnızca seçtikleri tek bir işyerinde grev yapmışlar ve (diğer işyerlerindeki) üyelerinin geri kalanının çalışmaya devam etmesine izin vermişlerdir. Bu sayede grev fonlarını yenileyen sendikalar, sonraki grevler için de kaynak biriktirmişlerdir.⁴³

Bu yöntemlerle sendikaların işverenler üzerinde bireysel olarak etkili olmaya başlamaları ve tek tek işverenlerden yüksek ücretler elde etmeleri, güçlenerek kalıcı hale gelmeleri ve daha önce de değinildiği gibi sınıf çatışmasının daha kurumsal bir hâl alması işverenleri sendikalaşma karşısındaki düşmanca ve yok etmeye yönelik

⁴¹ Eric Wigham, **The Power to Manage: A History of The Engineering Employers’ Federation**, London, Mcmillan, 1973, p. 3.

⁴² Wigham, **a.g.e.**, p. 1-4.

⁴³ Michale Barry and Adrian Wilkinson, “Reconceptualising Employer Associations Under Evolving Employment Relations: Countervailing Power Revisited”, **Work, Employment and Society**, V. 25, I. 1, 2011, p. 152.

hedeflerinden uzaklaştırmış, anlık tehditleri bertaraf etmek için kurdukları kısa ömürlü kuruluşlar yerine işçi sendikalarına muhatap olacak kalıcı örgütler kurmaya itmiştir. Ancak yine de işçi sendikacılığının gücünün azaltılmasına yönelik politika ve hedefler olduğu gibi kalmıştır.⁴⁴

1.4.1.2. Devlet Müdahalesi

19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında özellikle Batılı ülkelerin demokratikleşme yolunda attıkları adımların bir tezahürü olarak devletler ekonomiye artan bir şekilde ve sistematik olarak müdahale etmeye başlamışlardır. Siyasi demokrasinin temelinde “bir birey eşittir bir oy” prensibinde işlemesi, kendilerine meşruiyet sağlamak isteyen hükümetleri, ekonomik yeniden dağıtımaya yönelik müdahaleci politikalar üretmeye itmiştir. Devletler tarafından izlenen bu tür politikalar da doğrudan veya dolaylı olarak özel sermaye sahiplerinin ‘egemenliğini’ sınırlandırmıştır.⁴⁵

Bu dönem hükümetlerin azami çalışma sürelerine yönelik sınırlamalar getirmesi, asgari ücretler ile çalışanların sağlık ve güvenliği konusunda düzenlemelere gitmesi, toplu pazarlık yasalarının kanunlaşması ve işçi sendikalarının tanınması gibi çalışma ilişkilerine yönelik kapsamlı düzenlemeler işverenlerce, kendilerine, özellikle de yönetsel ayrıcalıklarının geleneksel alanlarına bir saldırı olarak algılanmış ve onlara örgütlenme yolunda itici bir güç olmuştur. İşverenler örgütlenerek, yönetici ayrıcalıklarına karşı yürütülen politik saldırıları savuşturmak, işveren haklarına ilişkin statükoyu korumak, hükümetler tarafından işçi sendikalarına verilen imtiyazları sınırlamak, yaşadıkları kayıplara tepki göstermek ve endüstri ilişkileri ile ticari konularda hükümetleri etkilemek için lobi faaliyetlerinde bulunmayı,⁴⁶ ve

⁴⁴ Gardner and Palmer, **a.g.e.**, p. 127.

⁴⁵ Philippe C. Schmitter and Wolfgang Streeck, “The Organizations of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies”, **Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Discussion Paper 99/1**, Köln, 1999, p. 12.

⁴⁶ Michael Barry, “Concerted Capital: Understanding Employer Interests and the Role of Employer Coordination in Contemporary Employment Relations” **Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations**, Ed. by. Keith Townsend and Adrian Wilkinson, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, p. 120; Wilkinson and Barry, **a.g.e.**, p. 152.

siyasi demokrasiden kaynaklanan ve “mantıksız / rasyonel olmayan” yeniden dağıtım eğilimini frenlemeyi kendilerine amaç olarak benimsemişlerdir.⁴⁷

Örneğin 19. yüzyılda Hollanda’da kurulan ilk işveren sendikaları doğrudan işçi örgütlenmelerine karşı bir tepki olarak doğmamışlardır. 1899 yılında kurulan ve en eski merkezi işveren örgütü olan Hollandalı İşverenler Sendikası, sosyal güvenlik mevzuatı⁴⁸ ve özellikle de o dönemde hazırlanan Endüstriyel Kazalar Yasası’na karşı dolaysız bir tepki olarak doğmuştur.⁴⁹ Tehlikeli işler için zorunlu sigortalılığı öngören yasanın kendilerine çok fazla maliyet yükleyeceğinden ve özgür girişimciliği zedeleyeceğinden şikayetçi olan işverenlerin yasa karşısında başlattıkları protestolar onları ilk kez bir işveren sendikası oluşturma noktasında harekete geçirmiştir.⁵⁰

Avustralya’da da işverenler devlete karşı bir tepki olarak kalıcı sendikalar kurmuşlardır. Devlet, zorunlu tahkim mahkemelerini/kurullarını (tribunals) kurarak ve toplu pazarlık ile uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin konularda kurallar koyarak işçi sendikalarının güçlenmesinde belirleyici bir rol oynamıştır. Devlet destekli sendikacılık karşısında da işverenler doğrudan sendikalara karşı değil onların destekçisi olduğunu düşündükleri devlete karşı örgütlenmişlerdir. Zorunlu tahkim sisteminin yanı sıra, mal piyasasını düzenleyen yasalar ve idari ayrıcalıklara dokunan diğer müdahaleler de işverenlerin tepkisini çeken ve sendikalaşma fikirlerini olgunlaştıran diğer düzenlemeler olmuştur.⁵¹

1.4.1.3. Rekabetin Yönetilmesi

İşveren sendikalarının kurulmasında etkili olan bir diğer olgu ise, işverenlerin birlikte hareket etmenin getireceği çeşitli faydalardan yararlanma istekleri olmuştur. İşverenler arasındaki rekabeti yönetmeye çalışmaksa kolektif hareketin işverenlere sunduğu en büyük avantajlardan biridir. Serbest rekabetin kapitalist üretim tarzının

⁴⁷ Schmitter and Streeck, **a.g.e.**, p. 13.

⁴⁸ William van Voorden, “Employers Associations in the Netherlands”, **Employers Associations and Industrial Relations**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, p. 204.

⁴⁹ Jeroen Touwen, **Coordination in Transition: The Netherlands and The World Economy, 1950-2010**, Boston, Brill, 2014, p. 109-110.

⁵⁰ **A.e.**

⁵¹ Gardner and Palmer, **a.g.e.**, p. 130.

temel bir özelliği olması, ana gayesi kârı maksimize etmek olan ve bu sebeple bireysel çıkarlarının peşinden giden sermaye sahiplerinin sistemin bütünleşmesini sağlamaları yerine onların sistemik çelişkiler ve krizler üretmelerine sebep olur. Bu zaaflarının farkına varan işverenler de, bir bütün olarak sistemin devamlılığını sağlamak için ortak çıkarlarını koordine edecek ve sistemik çelişkileri azaltmada kendilerine yardımcı olacak örgütler kurmuşlardır.⁵²

Kurulan sendikalar, işverenlerin özellikle ücret ve çalışma koşullarını işçi sendikalarını muhatap alarak kurumsal mekanizmalar aracılığıyla müzakere etmelerine, ücretlerin ve koşulların bölgesel veya sektörel bazda standardizasyonunun sağlanmasına ve bir sektördeki veya bölgedeki tüm işverenlerin benzer işçilik maliyetleri ile karşılaşmasına olanak sağlamıştır. Bu süreç işverenlerin kendileri için en önemli üretim faktörlerinden biri olan emeğin maliyetinin yani ücretin rekabet dışına çıkmasına imkân vermiş ve bazı işverenlerin emeğin fiyatını kırarak rekabet avantajı elde etmelerini engellemiştir.⁵³

Endüstri ilişkileri literatüründe işveren sendikalarının oluşumuna sebep olarak genellikle bu sebeplerden biri ön plana çıkarılarak tartışılmıştır. Birçok yazar işveren sendikalarının oluşumuna dayanak olarak baskın bir faktörü ileri sürerken, diğer faktörlerin işveren sendikalarının oluşumunda önemli bir motivasyon kaynağı olma ihtimalini dışlamıştır. Ancak Behrens, yukarıda zikredilen üç sebebin, işçilerin güçlü sendikalar etrafında birleşmesinin, devletin düzenleyici rolündeki ısrarının ve işverenlerin rekabeti yöneterek ücretleri rekabetin dışına çıkarma arzusunun, tümünün işveren sendikalarının oluşumunda başat rol oynamış olabileceğini, sınırlı sayıdaki örnekler üzerinden gidildiğinde hangi faktörün baskın motivasyon kaynağı olduğunu açıkça ayırt etmenin mümkün olmadığını ileri sürmektedir.⁵⁴

⁵² Schmitter and Streeck, **a.g.e.**, p. 12.

⁵³ Barry, **a.g.e.**, p. 120. Hatta bazı durumlarda işverenlerin özellikle rekabetçi ürün piyasalarına sahip bazı endüstrilerde sendikaların yardımıyla ücretleri rekabetin dışına çıkarabileceklerinin farkına varmaları, onların sanayileşmenin erken dönemlerinde işçi sendikalarını tanımalarında dahi etkili olmuştur. Allan D. Flanders, "The Tradition of Voluntarism", **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 12, I. 3, November, 1974, p. 355.

⁵⁴ Behrens, **a.g.e.**, p. 79.

1.4.2. İdeolojik Açıdan İşveren Sendikaları

Sendikal hareketin işçiler tarafındaki geniş literatürün aksine işveren sendikalarına ilişkin yazın, işveren sendikalarının işçi sendikalarına kıyasla mahremiyetlerine daha fazla önem vermelerinden dolayı oldukça kısıtlı kalmıştır. Akademik literatürde işveren sendikalarına gösterilen ilginin yetersizliği, bu örgütlere ilişkin kesin sınırlar içerisine alınmış tipolojiler kurmayı da zorlaştırmaktadır. Ancak sınırlı da olsa buna yönelik çalışmalar mevcuttur. İşveren sendikalarını amaçları üzerinden sınıflandıran bir çalışma Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Amaçları Bakımından İşveren Sendikaları

Sorumluluklar		Amaçlar
Çoğulcu	Üye İşverenler	Emek piyasası düzenlemesi: işçi sendikacılığının kontrolü ve uzlaşmacı hale getirilmesi; ücretlerin rekabetin dışına çıkarılması.
Laissez-faire	(Bütün) Sermaye	Kapitalizm savunuculuğu: işçi sendikacılığı karşıtlığı; ‘serbest’ emek piyasasını muhafaza etmek.
Otoriter	(Bütün) Sermaye	Üretimi teşvik etmek: endüstrinin korunması; verimliliği artırmak.

Kaynak: Margaret Gardner and Gill Palmer, **Employment Relations: Industrial Relations and Human Resource Management in Australia**, Macmillan Education, 2nd Edition, Melbourne, 1997, p. 126.

İşveren sendikalarının amaçlarının neler olduğunu araştıran Gardner ve Palmer,⁵⁵ bu sınıflandırmaya ulaşırken iki soru üzerinde durmuşlardır. Bahsedilen sorular örgütlenme ile kimlerin çıkarlarının karşılandığı ve bu çıkarların neler olduğudur. Çıkarları karşılananlar tabloda sorumluluklar kısmında belirtilmektedir. Buna göre işveren sendikaları yalnızca üyelerinin çıkarlarını karşılayabilecekleri gibi bütünüyle sermayenin çıkarlarını karşılama hedefini de üstlenebilirler. Çıkarların neler olduğu ise emek piyasasının düzenlenmesinden kapitalizm savunuculuğuna, işçi sendikacılığına karşıtlıktan üretimin ve verimliliğin artırılmasına kadar uzanabilmektedir. Amaçlarına ve çıkarlarını karşılamayı seçtikleri gruba göre alacakları isimler de çoğulcu, otoriter ve Laissez-faire olmaktadır.

Windmuller ise işçi sendikalarının aksine işveren sendikalarının görüşlerini gerçek anlamda ideoloji olarak kabul etmenin mümkün olmadığını ileri sürmektedir. Çünkü işveren sendikaları, ne işçi sendikalarında görüldüğü gibi tarihin ve toplumun bütünsel bir açıklamasını yaparlar, ne de ideal bir gelecek vizyonuna sahiplerdir. Hiçbir durumda siyasi ve toplumsal bir hareket değillerdir ve işçi sendikalarında görüldüğü gibi böyle hareketlerin (siyasi partiler gibi) bir parçasını oluşturmazlar. Ancak işveren sendikaları temel politik, ekonomik ve toplumsal/sosyal meselelerde kendilerini konumlandırmaktan da geri durmazlar.⁵⁶

Windmuller yukarıda bahsettiğimiz itirazlarına rağmen işveren sendikaları arasında açıkça görülen dört ideoloji alanını belirlemiştir. Bunlar politika, ekonomi, sosyal politika ve endüstri ilişkileridir. Politik alanda işveren sendikaları bazı ülkelerde daha eskilere dayanmakla beraber genel olarak II. Dünya Savaşı'ndan beri demokratik yönetime ve onun kurumlarına bağlılık içindedirler. Bu ideolojik yaklaşımın dayandığı zemin ve yorumlanması, ülkeden ülkeye değişiklik gösterse dahi, demokrasiye olan bağlılık işveren sendikalarının temel konumlarıdır.⁵⁷ Ancak burada sermaye sınıfının, grev yasaklarında olduğu gibi kimi zamanlar demokratik olmayan uygulamaları talep edebildiği de söylenmelidir.⁵⁸ Sermaye sınıfının

⁵⁵ Gardner and Palmer, **a.g.e.**, p. 126.

⁵⁶ Windmuller, **a.g.e.**, p. 6.

⁵⁷ **A.e.**, p. 6.

⁵⁸ Oğuz Oyan, "Ekonomide Arayışlar", (Çevrimiçi), <https://www.birgun.net/haber/ekonomide-arayislar-218212>, 20 Ekim 2020.

örgütleri olarak işveren sendikaları da kendi çıkarlarını karşılayan anti demokratik uygulamalara karşı genellikle herhangi bir itiraz getirmemektedirler.

Egemen ekonomik ideolojileri ise, özgür girişim, özel mülkiyet, rekabetçi pazarlar ve bireysel inisiyatif/girişim vurgusu ile klasik liberalizmdir. İşveren sendikaları en sert saldırılarını özgür girişimciliğe engel olarak algıladıkları hükümet müdahalesi, kamulaştırma, kontrollü piyasa ve kolektivizm gibi uygulamalara yönlendirirler.⁵⁹

Sosyal politika alanında ise muhafazakâr ve muhalif bir tutum sergilerler. Özellikle koruyucu çalışma yasaları ve sosyal refah yasaları işveren sendikalarının ana ilgi odağı olagelmıştır. Bu yasalara karşı yürüttükleri muhalefetin ise hem ekonomik hem de felsefi temeli bulunmaktadır. Ekonomik gerekçeler, sosyal tedbirlerin üretim maliyetleri, kârlılık ve uluslararası rekabette olumsuz etki edeceği endişesinden kaynaklıdır. Felsefi temel ise aşırı koruyucu bir toplumun ilerlemeyi engelleyen ve ulusal iflasa ve çürümeye neden olabilecek olan tüm nitelikleri; bağımlılığı, tembelliği ve savurganlığı teşvik edeceği zemininde kendini gösterir.⁶⁰

Endüstri ilişkileri alanında işveren örgütleri devleti prosedürel kural koyucu bir otorite ve tarafsız bir hakem olarak kabul ederler ve devlet için oldukça kısıtlı bir rolü uygun görürler. Biraz gönülsüz de olsa devleti çalışma koşullarının asgari olarak belirlenmesinde aktif bir katılımcı olarak muhatap alırlar. Serbest toplu pazarlığın devamını/muhafazasını, idarenin yönetim hakkının korunmasını ve aşırıya kaçan sendikal gücün frenlenmesini ise desteklerler.⁶¹

1.4.3. İşveren Sendikalarının Faaliyetleri

İşveren sendikalarının faaliyetleri ve fonksiyonları genellikle kuruluşlarını düzenleyen yasalarda ve örgütlerin tüzüklerinde belirlenmektedir. Ayrıca bu fonksiyonlar, çoğu zaman için üyelerin ihtiyaç ve talepleri ile ekonomik, sosyal ve siyasi koşullarda yaşanan değişikliklere bağlı olarak da şekillenmekte ve çeşitlenmektedir. Bunun yanında her ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin gelişimine bağlı olarak işveren sendikaları ülkeden ülkeye farklı fonksiyonları da üstlenmektedirler. Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri sistemleri ve bu sistemler

⁵⁹ Windmuller, a.g.e., p. 7.

⁶⁰ A.e., p. 7.

⁶¹ A.e., p. 7.

içerisindeki aktörler incelendiğinde, işveren sendikalarının evrensel sayılabilecek temel işlevlerinin çerçevesini toplu pazarlık ve sendikal faaliyetler, temsil faaliyetleri ve özel hizmet sunumu olarak çizmek sınıflandırma açısından faydalı olacaktır.

1.4.3.1. Toplu Pazarlık Faaliyeti

İşveren sendikalarının birincil ve geleneksel faaliyetlerinin başında, endüstri ilişkilerinde kural koyma sürecinin en önemli araçlarından biri olan toplu pazarlıklara katılmak gelmektedir. Ülkelerin geleneklerine, endüstri ilişkilerinin ve sendikacılığın gelişim ve deneyim birikimi olarak ulaştığı düzeye ve bunlarla ilişkili olarak mevzuatın özelliklerine göre değişiklik gösterebilen toplu pazarlık düzeyi⁶² ise işveren sendikalarının bu işlevini doğrudan etkilemektedir. İşveren sendikaları, toplu pazarlıkların üst düzeylerde gerçekleştirildiği ülkelerde aktif rol alırken, daha alt düzeyde toplu pazarlıkların yapıldığı ülkelerde genellikle doğrudan toplu pazarlık masasına oturmamakta, üyelerine danışmanlık yapmaktadır. Bu bağlamda, yürütülen toplu pazarlık faaliyetini iki başlık altında değerlendirmek mümkündür. Bunlardan ilki, ulusal düzeyde merkezi konfederasyonlarca yürütülen toplu pazarlık, ikincisi ise işkolu düzeyinde yürütülen toplu pazarlık ile çok işverenli toplu pazarlıklardır.

1.4.3.1.1. Ulusal Düzeyde Merkezi Konfederasyonlarca Yürütülen Toplu Pazarlık

Ulusal düzeyde toplu pazarlıklar genellikle güçlü sendikacılık kültürünün olduğu ve konfederasyon düzeyinde bölünmelerin olmadığı ülkelerde görülmektedir. İşçi ve işveren konfederasyonları arasında iki taraflı olarak bağtlanabilen ulusal düzeyli sözleşmeler, hükümetin katılımıyla üç taraflı olarak da yapılabilmektedir.⁶³

Ulusal düzeyde yapılan müzakereler birbirinden ayrı ancak kısmen örtüşen üç alanı içermektedir. Bunlardan ilki, taraflar ve üyeleri arasındaki ilişkiler için geniş bir çerçeve oluşturan ve kimi zaman da yasal veya idari açıdan temel kuralların yerine geçen yedek kurallar oluşturan çerçeve anlaşmalardır. Bu kapsamda bazı işveren konfederasyonlarının işçi konfederasyonları ile ulusal mevzuattaki boşlukları dolduran anlaşmalar yaptıkları bilinmektedir. Örneğin İtalya’da bireysel ve toplu

⁶² Alpaslan Işıkli, **İş Hukuku**, 5.Baskı, Ankara, İmaj Kitabevi, 2003, s. 296.

⁶³ Deniz Kağnıcıoğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, Ankara, Nobel, 2014, s. 32.

işten çıkarma konularında yürütülen müzakereler sonucunda ulaşılan ulusal düzeydeki anlaşmalar daha sonra yasal mevzuatın temelini oluşturmuştur. İkinci tür merkezi anlaşmalar ise iş güvencesi, mesleki eğitim gibi istihdam şartları ve çalışma koşullarına yönelik konuları kapsamaktadır. Üçüncü kategori ise ücretler gibi daha geleneksel konuları içermektedir. Bu tür anlaşmalar sık sık sektörel düzeyde ve hatta bazen işletme düzeyinde yapılan anlaşmalarla tamamlanır.⁶⁴

Ulusal düzeyli toplu pazarlıklar uzun bir dönem boyunca İskandinav ülkelerinde hayata geçirilmiştir. Ancak işverenlerin toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi için yaptıkları baskılar ve özellikle çok uluslu işletmelerin bu sözleşmelerin kapsamına girmeyi kabul etmemesi gibi sebeplerle bu uygulamadan uzaklaşmıştır. Örneğin merkezileşmenin en ileri derecede görüldüğü ve otuz yılı aşkın bir süre tüm ülkeyi kapsayan sözleşmelerin imzalandığı İsveç'te, 1980'li yıllarla beraber ulusal düzeyde ücret pazarlığı sona ermiştir. İsveç İşverenler Konfederasyonu (SAF- Svenska Arbetsgivareföreningen) artık ücret pazarlıkları yapmamakta, ücretin kapsam dışı bırakıldığı çerçeve sözleşmelere taraf olmaktadır.⁶⁵ Benzer bir durumu, merkezi toplu pazarlık sistemine örnek olarak verilen ülkelerden bir diğeri olan Finlandiya'da da görmek mümkündür. Finlandiya'nın en büyük işveren örgütü olan ve tüm özel sektörü temsil eden Fin Endüstrileri Konfederasyonu (EK- Elinkeinoelämän keskusliitto), ulusal düzeydeki toplu pazarlıklardan çekildiğini⁶⁶, emek piyasasına ilişkin konuların ele alındığı ulusal düzeydeki üç taraflı görüşmelere katılmayacağını ve gelecekteki pazarlıkların daha düşük düzeylerde yapılmasını destekleyeceğini açıklamıştır.⁶⁷ Merkezi örgütler, EK'nin kuralları değiştirmesinden sonraki süreçte herhangi bir merkezi anlaşma imzalamamasına rağmen kendilerini toplu pazarlıktan

⁶⁴ Alan Gladstone, "Employers Associations in Comparative Perspective: Functions and Activities", **Employers Associations and Industrial Relations**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, p. 35-36.

⁶⁵ Kağnıcıoğlu, **a.g.e.**, s. 35.

⁶⁶ Eurofound, "Living and Working in Finland", (Çevrimiçi), <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland>, 20 Ekim 2020.

⁶⁷ The Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK), "Employers Confederation Terminates All National Level Labour Market Agreements", (Çevrimiçi), <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/employers-confederation-terminates-all-national-level-labour-market-agreements>, 20 Ekim.2020.

tamamen dışlamamışlardır. Faaliyetlerini, üyesi olan sendikaları sektörel düzeyde yürütülen görüşmelerde desteklemek ve onları koordine etmekle sınırlamışlardır.⁶⁸

1.4.3.1.2. Sektörel Düzeyde Toplu Pazarlık ve Çok İşverenli Toplu Pazarlık

Sektörel düzeyde toplu pazarlıklarda işveren tarafı, işkolu düzeyinde kurulan işveren sendikalarıdır. Daha önce bahsedildiği üzere konfederasyonlarca da yapılan toplu pazarlıklar olmasına rağmen, işveren örgütlerinin temel pazarlık faaliyeti genellikle üyelerinden toplu pazarlık yapma ve toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini almış olan işkolu düzeyinde örgütlenmiş işveren sendikalarınca gerçekleştirilir.⁶⁹

Sektörel toplu pazarlıklar, işkolu düzeyinde kurulmuş işçi ve işveren sendikaları arasında, ulusal, bölgesel veya yerel düzeyde bağtlanabilen ve böylelikle bir ülkede, bölgede veya şehirde söz konusu iş kolunda yer alan tüm işletmeleri ve bu işletmelerde çalışan tüm işçileri toplu pazarlığın kapsamına alan pazarlık türüdür. Sektörel düzeyde toplu pazarlık, ulusal düzeyde toplu pazarlıkların fiili olarak uygulamadan kalkmasından sonra pratikte en üst düzeyde yapılan pazarlık türü haline gelmiştir.⁷⁰ Bağtlandığı işkolundaki çalışma standartlarını belirleyen sektörel sözleşmeler, doğal olarak işletmelerin kendi koşullarını dikkate almamaktadır. Bu sebeple sektörel pazarlıkların görüldüğü ülkelerde bu pazarlıklar işyeri/işletme düzeyinde gerçekleştirilen toplu pazarlıklarla tamamlanmaktadır.⁷¹

Burada işveren sendikalarının üyeleri arasında verimli bir koordinasyon kurması ve iç disiplini sağlaması, sözleşmelerin sürdürülebilmesi için büyük önem arz etmektedir. İlk olarak işletme düzeyindeki tamamlayıcı toplu pazarlık ile çalışanlara daha gelişmiş haklar tanınması, işgücü için olumlu koşulların yayılmasına ve emeğin fiyatının artmasına sebep olabilir. Böylelikle bu durum sektörel düzeydeki anlaşmayı anlamsız hale getirir ve işverenlerin bu pazarlık türünden doğan avantajını kaybetmesine sebep olabilir. Bir diğer önemli nokta ise bunun tam karşısında kendisini gösterir. İşveren sendikasının üyeleri, sözleşme ile belirlenen asgari

⁶⁸ Eurofound, **a.g.e.**

⁶⁹ Gladstone, **a.g.e.**, p. 37.

⁷⁰ Kağnıcıoğlu, **a.g.e.**, s. 36-37.

⁷¹ Kağnıcıoğlu, **a.g.e.**, s. 37.

standartları daha da aşağı çekerek kendilerine haksız rekabet sağlayabilirler.⁷² İşveren sendikaları bu gerekçelerden hareketle, üyelerinin belirlenen şartları sağlayıp sağlayamadıklarını denetlerler. İşveren sendikaları olası ihlal durumlarında bunları engelleme ve gerektiği takdirde üyelerini cezalandırma hakkına da sahiptir.

İşveren sendikalarının doğrudan taraf olduğu bir diğer toplu pazarlık türü ise çok işverenli (multi-employer bargaining) toplu pazarlıklardır. Birden çok işverenin bir araya gelerek bir veya daha fazla işçi sendikası ile yaptıkları pazarlığı ifade eden çok işverenli toplu pazarlıklar, işyeri düzeyinde toplu pazarlıkların hâkim olduğu İngiltere ve ABD’de doğmuş ve gelişmiştir. Kural olmamakla beraber uygulamada bir araya gelen işverenler adına pazarlığı yürüten ve sözleşmeyi imzalayan genellikle işveren sendikaları olmaktadır. Türkiye’de bazı sektörlerde uzun yıllardır uygulanan grup toplu pazarlıklar da gelişimi ve karakteristik özellikleri bakımından çok işverenli toplu pazarlıklara benzemektedir. Türkiye’de görüldüğü haliyle de grup toplu pazarlıkları çok işverenli pazarlıklarda olduğu gibi aynı işkolu, sektör veya bölgedeki birden çok işyerini kapsamakta ve işveren tarafını genellikle bir işveren sendikası oluşturmaktadır.

1.4.3.2. Temsil Faaliyeti

İşveren sendikaları gelişen ve değişen ihtiyaçlar karşısında üyelerini birbirinden farklı platformlarda temsil etmektedirler. Temsil fonksiyonu, kendisini ilk olarak devlet ve devlet kurumları karşısında göstermektedir. İkinci temsil ise medya ve kamuoyu önünde gerçekleştirilmektedir.

1.4.3.2.1. Devlet ve Devlet Kurumları Karşısında Temsil Faaliyeti

İşveren sendikalarının geleneksel ve temel fonksiyonlarından biri de işverenleri, özellikle endüstri ilişkilerine ilişkin meselelerde, devlet önünde temsil etmektir. Bu bağlamda bir baskı grubu olarak işveren sendikaları özellikle lobi faaliyetlerinde bulunarak ve devlet politikalarını etkileyerek kendi çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye çalışırlar.

⁷² Gladstone, **a.g.e.**, p. 38.

Geleneksel iş bölümü çerçevesinde işveren sendikaları emeğe ve sosyal meselelere ilişkin konularda lobi faaliyetlerini çoğu zaman üyesi oldukları üst örgütlere devretmektedir. Ancak özellikle belirli sektörlerle ilişkin özel konular gündeme geldiğinde, sektörel işveren sendikaları da üyeleri adına kuvvetli lobi faaliyetinde bulunmaktadırlar. Yine Avustralya ve Almanya gibi büyük ve federatif yapıdaki ülkelerde devlet politikalarını etkileme faaliyetlerinin alt düzeyde kurulan işveren sendikalarınca gerçekleştirildiği görülmektedir.⁷³

İşveren sendikalarının politik yaklaşımından bahsederken onların siyasi partilerle olan ilişkilerine de değinmek gereklidir. Öncelikle bazı ülkelerde işçi sendikaları ile siyasi partiler arasında formel bir ilişki görülmekteyken, işçi sendikalarının aksine işveren sendikaları siyasi partilerle resmi olarak bağlantı içerisinde değildir. İşverenler parlamentolarda nicel olarak çok fazla temsil edilmezler.⁷⁴ Dahası belirli bir siyasi partiyi veya onun adaylarını açıktan veya örtülü bir şekilde desteklemezler. Ancak yine de işveren sendikalarının merkez ya da merkez sağ partilere veya daha genel olarak dünya görüşü işverenlerin baskın ‘ideolojisine’ karşılık gelen siyasi partilere karşı yakınlıkları olduğunu söylemek mümkündür. İşveren sendikalarının kendilerine yakın görüşlerdeki hükümetler üzerinde her zaman için belirleyici etkileri olmadığını veya kendilerine dünya görüşü olarak uzak olan hükümetler üzerinde belirleyici olduklarını gösteren aksi yönde örnekler de bulunmaktadır. Ancak bu örgütlerin, kendilerine yakın görüşteki hükümetlerin iktidarda olduğu durumlardaki lobi faaliyetlerinin iktidarda sosyal demokrat veya merkez sol bir partinin olduğu durumlara göre daha etkili olacağı da tahmin edilebilir.⁷⁵

İşveren sendikalarının devlet düzeyinde lobi faaliyetlerinin dışında beliren diğer temsil alanı ise genellikle ikili ve üçlü danışmanlık mekanizmalarında kendini göstermektedir. Hükümetlerin teknik uzmanlıkları ve temsil kabiliyetleri doğrultusunda çıkar gruplarının tavsiyelerine başvurmaları, 20.yüzyılın başlarında artan devlet müdahaleciliğinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu temsil alanı, danışma faaliyetinin ikili ve üçlü kurumlarda resmi hale getirilmesiyle beraber yeni bir boyut kazanmıştır. ILO’nun işçi ve işveren delegelerini hükümet

⁷³ Gladstone, **a.g.e.**, p. 26.

⁷⁴ Oechslin, **a.g.e.**, p. 192.

⁷⁵ Gladstone, **a.g.e.**, p. 27.

temsilcileriyle eşit seviyede birleştiren üçlü yapısı ile I. Dünya Savaşı'nın öncesinde ve savaş sırasında, özellikle savaş ekonomisinin yönetiminde, İngiltere, Fransa ve Almanya'da hayata geçirilen üçlü mekanizmalar buna örnek olarak verilebilir. Bu gelişmeler birçok ülkeyi de etkilemiş ve bu yapıların oluşturulmasını teşvik etmiştir. Genellikle danışma işlevi gören ve işveren temsilcilerini diğer taraflarla bir araya getiren bu muhtelif komisyonlar, günümüzde birçok ülkede yer almaktadırlar.⁷⁶ Endüstri ilişkilerine ve çalışma hayatına ilişkin konuların, hükümet önlemlerinin ve yasa tasarıları gibi meselelerin hükümet yetkilileri, işçi ve işveren sendikaları tarafından tartışıldığı üç taraflı ekonomik ve sosyal konseylerde işverenleri temsilen genellikle en büyük merkezi işveren sendikaları yer almaktadır.⁷⁷

İşveren sendikaları danışma işlevi gören komisyonların yanı sıra, yasalarla düzenlenen ve endüstri ilişkilerine yönelik konularda belirleyici etkiye sahip çeşitli kurumlarda da üyelerini temsil ederek, çalışma koşullarının oluşumunda etkili olmaktadır. Asgari ücret tespit komisyonu, asgari işçilik tespit komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu gibi kurumlar işveren sendikalarının bu kapsamda üyelerini temsil ettikleri mekanizmalara örnek verilebilir.

1.4.3.2.2. Medya ve Kamuoyu Önünde Temsil

İşveren sendikalarının genel olarak kamuoyunu etkilemek için giriştikleri sistematik çabalar görece yeni sayılabilecek bir gelişmedir. İşveren sendikaları üyelerinin çıkarlarını korumak için yürüttükleri geleneksel lobi faaliyetlerine oldukça önem vermekle beraber zaman içerisinde bu faaliyetlerin tek başına yeterli olmadığına kanaat getirmişlerdir. Buradan hareket eden işveren sendikaları, kamuoyu oluşturmak suretiyle demokratik toplumlardaki karar verme sürecinin köklerine inme ihtiyacını hissetmişlerdir.⁷⁸

Bugün işveren sendikaları doğrudan kendi yayınlarıyla veya kitle iletişim araçları aracılığıyla kendi görüş ve fikirlerini kamuoyuna aktarmayı ana işlevlerinden biri

⁷⁶ Oechslein, **a.g.e.**, p. 193.

⁷⁷ Gladstone, **a.g.e.**, p. 27-28.

⁷⁸ Oechslein, **a.g.e.**, p. 192. Örneğin Fransa'da halkın işverenlere olan teveccühünün düşük olduğu II. Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda işveren örgütleri kamuoyunun dikkatini çekmemenin daha iyi olduğunu düşünmüşlerdir. Ancak Fransız İşverenleri Ulusal Konseyi (CNPF) sonraları bu politikanın tam aksi yönüne kaymış ve medya ile iyi ilişkiler kurmaya önem vermiştir. Gladstone, **a.g.e.**, p. 28-29.

olarak görmektedir. Özellikle lobi faaliyeti başta olmak üzere diğer faaliyetlerini yerine getirirken başarılı olmak kısmen kamuoyunda olumlu bir izlenime sahip olmayı gerektirdiğinden, işveren sendikaları halkın gözünde olumlu bir işveren imajı yaratmak için çalışırlar. Bu amaçla işveren sendikaları tıpkı diğer çıkar grupları gibi medya ile ilişkiler üzerine eğilmişler ve basın demeçleri ve röportajlar gibi araçları etkili bir şekilde kullanmışlardır. Dahası birçok büyük işveren sendikası kendi bülten, dergi ve gazetelerini yaygın bir şekilde dolaşıma sokarak doğrudan kamuoyunu bilgilendirme çalışmalarını yürütmektedir.⁷⁹

1.4.3.3. Özel Hizmetler

Toplu pazarlıkların adem-i merkezileşme eğilimi literatürde sıkça değinildiği üzere yalnızca işçi sendikalarını değil işveren sendikalarını da hem üye yoğunluğu hem de faaliyetler açısından büyük ölçüde etkilemiştir. Kuruluşlarından itibaren uzun yıllar boyunca toplu pazarlıklar bağitlayarak endüstri ilişkilerinin çerçevesini belirleyen kuralları oluşturmayı birincil işlevi olarak gören, diğer hizmetleri ise bir nevi bu işlevin tamamlayıcısı olarak sunan işveren sendikaları, toplu pazarlığın küresel düzeyde gerilemesi ile hayatta kalabilmek adına yeni arayışlara yönelmişlerdir.

Bu süreçte işveren sendikalarının yaklaşımları iki yönlü olarak değişmiştir. Birincisi hizmet yelpazesinin genişlemesidir. Ulusal toplu pazarlıkların güçlü bir konumda olduğu yıllarda yaratıcılıktan uzak ve bürokratik yapılara bürünen işveren sendikaları, hizmet çeşitliliğine pek fazla önem vermemişlerdir.⁸⁰ Ancak üst düzeyli toplu pazarlıkların tasfiyesi, üye işletmelerin düşük düzeyde pazarlıklar yapmayı tercih etmesi ve işveren sendikalarına olan ihtiyacın azalması, işverenleri sendikalarından hangi kazanımları elde ettiklerini incelemeye yönlendirmiştir.⁸¹ Bu

⁷⁹ Gladstone, **a.g.e.**, p. 27-28.

⁸⁰ John Gennard and Graham Judge, **Employee Relations**, 3rd Edition, Wiltshire, Chartered Institute of Personel and Development, 2002, p. 166.

⁸¹ Francesco Paoletti, Peter Sheldon and Raoul C.D. Nacamulli, "Membership, Identity and Internal Organization in an Employers' Association", Paper submitted to 27th EGOS Colloquium, Gothenburg-Sweden, 2011. Örneğin İtalya'nın en güçlü ve köklü işveren sendikalarından birisi olan Assolombarda'nın üst düzey bir yöneticisi: "Üyelerimiz, üyeliğin kendilerine ne kadar masraf doğurduğunu ve bunun karşılığında ne tür hizmetler alabileceklerini giderek daha fazla değerlendirmektelerdir. Birkaç yıl öncesine kadar çalışma ilişkilerine yönelik bazı temel hizmetleri de eklediğimiz gerekli yardımları sağlamalıydık... Şimdi tam tersi: sürekli olarak yeni hizmetler sunmamız ve/veya mevcut hizmetlerin kapsamını genişletmemiz isteniyor." sözleriyle, üyelerin bu sorgulamalarına dikkat çekmiştir. Paoletti, Sheldon and Nacamulli, **a.g.e.**

gelişmeler üzerine işveren sendikaları çalışma ilişkileri üzerinde etkili olmaya devam edeceklerse, üyelerine işlerine değer kattığı düşünülen fayda ve hizmet paketleri sunmak zorunda olduklarına kanaat getirmiş ve bu bağlamda mevcut hizmetlerini çeşitli konularda genişletme yolunu seçmişlerdir.⁸²

İkinci değişim ise çeşitlenen özel hizmetlere bağlı olarak işveren sendikalarının hedef kitlesinde yaşanan kaymadır. Toplu pazarlığın adem-i merkezileşmeye devam etmesi, kendi kaynakları ile istihdam ilişkilerini yönetebilen, kendi insan kaynakları departmanına sahip büyük firmalar için sendika üyeliğine daha az teşvik sunmaktadır. Artık sendikalarıyla aynı amaç ve çıkarları paylaşmadıklarını düşünen bu firmalar, sendika üyeliğinden ayrılmakta veya ayrılmayı düşünmektedirler. (Örneğin İtalya’da 2011 yılında önde gelen otomobil firması Fiat işçi sendikaları ile doğrudan toplu sözleşme imzalamış ve kendi başına toplu pazarlık yapma konusunda daha serbest olmak adına ulusal işveren sendikasıdan ayrılma niyetini açıklamıştır.) Büyük firmaların ilgisini çekmekte zorlanan işveren sendikaları ise kendi insan kaynakları departmanı olmayan ve çalışma ilişkilerinin giderek artan yasal karmaşıklığı karşısında zorlanan daha küçük ölçekli firmaları hedef kitle olarak görmekte ve onların ilgisini çekebilmek için daha fazla özel hizmet sağlamaya çalışmaktadırlar.⁸³

Bu kapsamda işveren sendikalarının sundukları özel hizmetlerden birisi üye firmalara bilgi alışverişinde bulunacakları bir forum işlevi görmek ve danışmanlık hizmeti sağlamaktır. İşveren sendikaları bu hizmet ile endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimine ilişkin uygulamalar hakkında üyelerine bilgi aktarımında bulunarak onlara yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Özellikle bu konulara ilişkin şirket içi uzmanlık alanı oluşturmamış küçük ölçekli işletmeler için bu hizmet önemli bir işlev görmektedir.⁸⁴

Bunun yanı sıra mevzuatın, toplu sözleşmelerin veya mahkeme kararlarının yorumlanmasında da üyeler çoğunlukla sendikalarından yardım istemektedirler.

⁸² Gennard and Judge, **a.g.e.**, p. 166.

⁸³ Paoletti, Sheldon and Nacamulli, **a.g.e.**

⁸⁴ Howard Gospel, “Employer Collective Action in the Labour Market: Theory, Traditions and Trends”, **Employers’ Associations in Asia: Employers’ Collective Action**, Ed.by, John Benson, Ying Zhu and Howard Gospel, New York, Routledge, 2017, p. 22-23.

Endüstri ilişkilerinin ve istihdam koşullarının yasal çerçevesinin artan karmaşıklığı karşısında işveren sendikalarının bu fonksiyonu üyeler için oldukça önemli bir hale gelmiştir. Örneğin birçok ülkede işçi sağlığı ve güvenliği ve ayrımcılık karşıtı mevzuatların yürürlüğe girmesi ve işverenlerin yükümlüklerinin yoğunlaşmasına paralel olarak üyelerin sendikalarından bilgi taleplerinin oldukça artış gösterdiği bilinmektedir. Yine danışmanlık ve bilgilendirme kapsamında gerek merkezi konfederasyonlar gerekse de işveren sendikaları üye sendika ve firmalara sunmak üzere, güncel toplu sözleşmeleri, ulusal veya endüstri düzeyindeki ekonomik analizleri, ücret trendlerini göz önünde bulundurarak araştırmalar yürütmekte ve istatistiki veriler hazırlamaktadırlar.⁸⁵

İşveren sendikalarının sunduğu özel hizmetlerden bir diğeri ise eğitim faaliyetidir. İşveren sendikaları, kimi zaman doğrudan kendi kaynakları ile kimi zaman da bir işçi sendikası veya profesyonel bir kurumun katılımıyla mesleki eğitim faaliyetleri organize edebilirler. Bu eğitim faaliyetleri endüstri düzeyinde veya yerel düzeyde yapılabileceği gibi bazı belirli meslekleri kapsayacak şekilde de ayarlanabilir. İşveren sendikaları tarafından organize edilen eğitim faaliyetleri özellikle küçük ölçekli firmalar tarafından idari masrafları azaltacağı için tercih edilebilir.⁸⁶

Bunun yanı sıra doğrudan tarafı olmadıkları tek işverenli toplu pazarlıklarda üyelerine yardımcı olmak, iş mahkemelerinde görülen davalarda onları temsil etmek, hukuki danışmanlık hizmeti vermek ve toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde, greve veya lokavta gidildiğinde, üyelerine mali destekte bulunmak da işveren sendikalarının sunduğu hizmetlerden bazılarıdır.⁸⁷

Bunlara ek olarak işveren sendikaları doğrudan emek piyasasına ilişkin hizmet faaliyetleri de yürütmekte ve bir istihdam bürosu gibi hareket ederek çalışana ihtiyacı olan üyelerine işçi bulma hizmeti sunabilmektedirler. Ayrıca cinsiyet eşitliği ve engellilere yönelik fırsat eşitliği gibi çeşitli konularda uygulama kodları hazırlamak ve yönetmek gibi hizmetler de işveren sendikaları tarafından sunulmaktadır.⁸⁸

⁸⁵ Gladstone, **a.g.e.**, p. 30-31.

⁸⁶ Gospel, **a.g.e.**, p. 21-22.

⁸⁷ Franz Traxler, "Employer Organizations", **Industrial Relations**, London, Sage Publication, 2008, p. 230.

⁸⁸ Gospel, **a.g.e.**, p. 22-23.

Daha önce de bahsedildiği üzere işveren sendikaları yeni üyeler kazanmak, mevcut üyelerini korumak ve varlıklarını devam ettirmek üzere hizmet sunumlarını çeşitlendirmişlerdir. Tek tek ülke örnekleri ve işveren sendikalarının iletişim araçları incelendiğinde bu hizmetlerin burada aktarılanlarla sınırlı olmadığı da görülecektir. Bu gelişmeye paralel bir başka eğilim ise ülkelerin yapısına, üyelerin ihtiyaç ve taleplerine göre sayıları artan bu sendikal hizmetlerin piyasaya sunulmasıdır. Örneğin Hollanda'da işveren sendikaları bazı hizmetlerini özel alt birimler kurarak üyeleri olmayanlara da ücret karşılığında sunmaktadırlar. Bu konuda bir başka örnek ise Yeni Zelanda'dır. 1991 yılında İş Kanunu'nda yapılan reform sonrası çok işverenli toplu pazarlıkların tasfiye edilmesi ile beraber işveren örgütleri bu eğilimi benimsemişlerdir.⁸⁹ Öyle ki, yapılan bir araştırmanın sonucuna göre günümüzde Yeni Zelanda'daki işveren sendikalarının gelirlerinin yüzde 90'ına yakını üyelik aidatları dışından elde edilen gelirler oluşturmaktadır.⁹⁰

1.4.4. İşveren Sendikalarının Etkileri

Çalışmanın geride kalan bölümlerinde işveren sendikalarının tanımına, doğuşunda etkili olan sebeplere ve faaliyetlerine yer verilmiştir. Üyeleri olan sermaye sahiplerinin ağırlıklı olarak endüstri ilişkilerindeki çıkarlarını korumak ve geliştirmek isteyen işveren sendikalarının gelişimi ve faaliyetleri, endüstri ilişkilerini de dolaysız bir biçimde etkilemiştir. Bu kapsamda aşağıda işveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki etkileri; toplu pazarlık üzerindeki etkileri ve hükümet politikaları ile yasal düzenlemeler üzerindeki etkileri başlıkları altında değerlendirilmektedir.

⁸⁹ Traxler, 2008, **a.g.e.**, p. 230.

⁹⁰ Yeni Zelanda'da devlet çalışma ilişkileri eğitimi ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel yetkinlik eğitimine önemli bir kaynak sağlamaktadır. Bu durum ülkedeki işçi ve işveren sendikalarını kendilerini devlet tarafından sübvans edilen bu eğitim ve öğretim programlarının sağlayıcıları olarak yeniden yapılandırma yolunda teşvik etmiştir. Hatta bazı durumlarda işveren sendikalarının bu eğitim programlarının ihalelerini almak ve finansal destekten yararlanmak için diğer program sağlayıcılarına karşı işçi sendikaları ile birleştikleri bile görülmektedir. Bu durum işveren sendikalarının üyelik aidatlarının toplam gelir içinde bu kadar az yer kaplamasında önemli bir etkiye sahiptir. Barry and Wilkinson, **a.g.e.**, p. 155-156.

1.4.4.1. Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri

Endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinde bireysel olarak hareket etmenin kendilerine çeşitli dezavantajlar doğurduğunu fark eden sermaye sahiplerinin sendikalar etrafında birleşmeleri, toplu pazarlık kurumunda da çeşitli değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda işveren sendikalarının oluşumu ile yaşanan ilk değişim toplu pazarlık sürecinin taraflarındaki çeşitlenmedir. Önceleri toplu pazarlıklar genellikle bireysel işveren ile işçi sendikaları arasında yürütülürken, işveren sendikalarının kurulmasından sonraki süreçte bu örgütler de toplu pazarlıklara taraf olmaya başlamışlardır.

İşveren sendikalarının toplu pazarlıklara taraf olması ise beraberinde bir başka değişimi, toplu pazarlıkların merkezileşmesini getirmiştir. Merkezi toplu pazarlıkların yürütülmesi bilindiği üzere merkezi düzeyli örgütlerin varlığı ile mümkündür. Bu bağlamda işkolu düzeyli toplu pazarlıklar ancak bu düzeyde kurulu bulunan işçi ve işveren sendikaları arasında yapılabilmektedir. Yine ulusal düzeyli toplu pazarlıklar da, ulusal düzeyde kurulu bulunan merkezi işçi ve işveren örgütleri arasında yapılabilir.⁹¹ Merkezi düzeyli işçi örgütlenmelerinin endüstri devrimini takiben görülmeye başlandığı bilinmektedir. Ancak merkezi düzeyli işçi sendikalarının varlığı tek başına üst düzeyli toplu pazarlıkların yapılmasını mümkün kılmamaktadır. Üst düzeyli toplu pazarlıklar her iki tarafın da merkezi örgütler tarafından temsil edilmesini gerektirir. Bu sebeple, işveren sendikalarının oluşması ve toplu pazarlıklara taraf olması, bu sürecin gelişimi ile doğrudan ilişkilidir.

Bünyesinde birden çok işvereni ve bu işverenlere ait işyeri/işletmeleri barındıran işveren sendikaları, temsil güçleri doğrultusunda tüm üyeleri veya üyelerinin bir bölümü adına toplu pazarlıklar yürüterek toplu pazarlık düzeyinin işyeri düzeyinin üzerine doğru gelişiminde belirleyici olmuşlardır. İlk olarak işkolu düzeyinde kurulan işveren sendikaları, aynı düzeyde kurulu bulunan işçi sendikaları ile işkolu sözleşmeleri bağtılamıştır. Yine aynı şekilde ulusal düzeyli işveren örgütlerinin kurulması da, bu örgütlerin aynı düzeyde daha önceden kurulmuş olan işçi örgütleri ile ulusal düzeyli toplu pazarlıklar yapmasına imkân tanımıştır.

⁹¹ Ulusal düzeyli pazarlıklar zaman zaman merkezi işçi ve işveren örgütlerine hükümetlerin de katılımıyla üçlü olarak da yapılabilmektedir. Tokol, 2011, **a.g.e.**, s. 60.

1.4.4.2. Mevzuat ve Hükümet Politikaları Üzerindeki Etkileri

İşveren sendikalarının doğuşunda etkili olan sebepler incelenirken bunlardan birisinin, sermaye sahiplerinin devlet müdahaleleri karşısında kendi çıkarlarını koruma istekleri olduğu belirtilmişti. Bu kapsamda işveren sendikaları kuruluşlarından itibaren mevzuat ve hükümet politikaları üzerinde etkili olmaya çalışmışlardır. İşveren sendikaları bunu kimi zamanlar bir baskı grubu olarak hareket ederek kimi zamanlar ise doğrudan üyesi oldukları temsil mekanizmaları aracılığıyla gerçekleştirmişlerdir.

İşveren sendikaları, tıpkı diğer baskı grupları gibi, hükümetler ve karar vericiler üzerinde etkili olmaya ve böylelikle kendi çıkarlarını öncelemeye çalışırlar. İşveren sendikalarının bu amaçlarına ulaşmak için kullandıkları yöntemlerin, diğer baskı grupları ile benzerlikler taşıdığı görülmektedir.⁹² Bu kapsamda işveren sendikaları çalışma ilişkilerini ilgilendiren mevzuat ve hükümet politikalarını etkilemek için lobi faaliyetinde bulunurlar. Propaganda faaliyeti de işveren sendikalarının sıklıkla kullandığı bir diğer etkileme faaliyetidir. Hükümetlerin planladığı düzenlemelerin, işveren sendikalarının çıkarları ile çakıştığı durumlarda, bunun ülke ekonomisi açısından da oldukça büyük zararlar doğuracağına ilişkin propagandalar, işveren örgütleri tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Bunun yanı sıra medyanın kullanılarak hükümetlerin baskı altına alınması da işveren sendikaları tarafından kullanılan bir diğer uygulamadır. İşveren sendikaları bunu doğrudan kendi yayın organları aracılığıyla yapabileceği gibi diğer medya organları üzerinden de gerçekleştirebilmektedir. İşveren sendikaları bu faaliyetlerine her zaman için bir yasanın onaylanması veya görüşülmesi esnasında ya da bir politikanın kabulü/reddi için başvuramazlar. Bazı zamanlar da yasada yer alan bir yetkinin kullanılması veya kullanılmaması için de hükümetlere baskı yapabilir ve onları etkileyebilirler.⁹³

⁹² Baskı gruplarının hükümetler ve karar alıcıları etkilemek için kullandıkları birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız: Şenol Kurt, “Sosyal Politikada Özel Sektörün Rolü”, (T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2012, s. 184-209.

⁹³ İşveren sendikalarının mevcut bir grevi erteleme yetkisini kullanması için hükümet üzerinde kurduğu baskı buna örnek verilebilir. Böylesi durumlarda işveren sendikaları, hem grevlerin ülke ekonomisine vereceği zararın propagandasını medya yoluyla dile getirerek hem de doğrudan hükümetlere ulaşarak onları etkileyebilmektedir.

İşveren sendikalarının yasal düzenlemeler üzerindeki etkileri yalnızca bir baskı grubu olarak gerçekleştirdikleri faaliyetler ile sınırlı değildir. İşveren sendikaları yasaların hazırlık aşamasında oluşturulan bilim kurullarına kendi temsilcilerini seçerek, mevzuat üzerinde etkili olmaktadır.

1.5. Dünyada İşveren Sendikacılığı

İlk işveren sendikalarının genellikle işçi sınıfının örgütlenmesi ya da devlet müdahalesi gibi kendilerine tehdit olarak gördükleri olgular karşısında kuruldukları ve bu tehditlerin etkisinin azalması veya ortadan kalkması ile de çözüldükleri görülmektedir. Ancak ilerleyen süreçte, özellikle 20. yüzyılın başlarında, sanayileşmenin yaşandığı hemen hemen her yerde işverenlerin işçi sınıfının yükselen gücünden korkmaları ve istikrarlı bir endüstri ilişkileri sisteminin sosyalizmin yükselişini önleyeceğine olan inançları, daha kurumsal ve kalıcı işveren sendikalarının oluşumunda oldukça etkili olmuştur.⁹⁴

20. yüzyıl boyunca endüstri ilişkileri içerisinde işçi sendikaları ile ortak bir zeminde buluşmayı başaran ve kamu politikalarının oluşumunda ve uygulamasında yer alan işveren sendikalarının rolleri, 1980'li yıllarla beraber en başta bir nevi varlık sebepleri olan işçi sendikalarının zayıflaması ve tehdit güçlerinin azalması, akabinde birincil fonksiyonları olan toplu pazarlıklar üzerinde yaşanan baskılar ve bunun neticesinde toplu pazarlıkların giderek ademi-merkezileşmesi, kolektif hareketin düşük seyrettiği hizmet sektörünün gelişimi, politik iklimin düzenleme ve çıkarların toplu temsilinden kuralsızlaştırma ve bireyselleşmeye kayışı⁹⁵, küreselleşme ile beraber yükselen uluslararası rekabetten kaynaklanan maliyet baskıları, üretim yapısında meydana gelen değişimler ve çalışanlar dışındaki paydaşları temsil eden ve şirketlerle etkileşime giren yeni sosyal aktörlerin (sivil toplum kuruluşlarının) ortaya çıkışı⁹⁶ gibi bir dizi sebebe bağlı olarak sorgulanmaya başlanmıştır.

⁹⁴ Cathie Jo Martin and Duane Swank, **The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth, and Equality**, Cambridge, Cambridge University Press, 2012, p. 45-46.

⁹⁵ Renate Hornung-Draus, "Between e-economy, Euro and Enlargement. Where are Employer Organisations in Europe Heading?" **Industrielle Beziehungen**, 9.Jg., Heft 2., 2002, p. 201-212.

⁹⁶ Renate Hornung-Draus, "The Role of National and European Employer Organisations in the 21st Century", Warwick Papers in Industrial Relations: Number 73, Coventry, 2004, p. 3.

Yaşanan bu gelişmeler karşısında mevcut üyelerini muhafaza etmekte ve yeni üyeler kazanmakta zorlanan işveren sendikaları bazı çözüm arayışları içerisine girmişlerdir. Bu süreçte farklı ülkelerdeki işveren sendikalarınca birbirinden farklı çok sayıda yeni arayışlar ortaya çıkmıştır. Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu (BDA-Bundesvereinigung Der Deutschen Arbeitgeberverbände) Avrupa ve Uluslararası İlişkiler Direktörü Hornung-Draus, Avrupa'daki işveren sendikaları üzerine yaptığı incelemede öne çıkan çözüm arayışlarını 7 maddede özetlemiştir:⁹⁷

- *Maliyetleri Azaltmak*: Yeniden yapılanma yoluna giderek ve çalışan sayısını azaltarak maliyetleri kısmak, işveren sendikalarınca başvurulmuş yollardan biri olmuştur. Bu süreçte bazı ulusal düzeydeki kuruluşlar çalışanların sayısını %30 kadar azaltmak zorunda kalmışlardır.
- *Birleşmeler*: Bütünleşik bir yapıya bürünmek ve temsil gücünü artırmak için işveren örgütlerinin birçok ülkede birleşme yolunu seçmeleri de başvurulmuş bir diğer yoldur. Bu birleşmeler İrlanda ve Finlandiya'da ulusal düzeydeki işveren sendikaları ile işveren derneklerinin bir araya gelmesi şeklinde olurken, Norveç'te birleşme kapsamına gönüllü üyelik esasında dayanan odalar da dâhil olmuştur. Yine bazı ülkelerde, ulusal düzeyde kurulu bulunan işveren sendikası konfederasyonları da birleşmişlerdir.
- *Yeni Profiller*: İşveren sendikalarının bir diğer adımı ise yeni profiller geliştirmek olmuştur. Şirketlere yeniden çekici gelebilmek adına işveren sendikaları ilk olarak şirketlerce istenmeyen bir kurum haline gelen toplu pazarlıkların bağitlayıcısı profilinden, hizmet sağlayıcılığı profiline kaymışlar, bu kapsamda hukuki danışmanlık, arabuluculuk ve mesleki eğitim gibi çeşitli hizmetlerin sunumunu üstlenmişlerdir. İşveren sendikaları bu hizmetleri daha önce de değinildiği üzere yalnızca üye firmalara sunabileceği gibi bazı örneklerde olduğu şekliyle üye olmayan şirketlere de ücret karşılığında sunabilmekte, böylelikle kendilerine ek kaynaklar sağlayarak üyelik aidatlarına daha az bağımlı olma avantajına erişebilmektelerdir.
- *Üye Katılımını Artırmak*: İşveren sendikalarının yeni yaklaşımlarından bir diğeri de şirketlerin rollerini güçlendirerek meşruiyetlerini artırmak ve güçlü

⁹⁷ Hornung-Draus, 2002, **a.g.e.**, p. 213-217.

bir lobici profil geliştirmek olmuştur. Örneğin Fransa'daki en büyük işveren federasyonu olan Fransa İşveren Hareketi (MEDEF, Mouvement des entreprises de France), şirket temsilcilerinin karar alma süreçlerine doğrudan katılmalarına yönelik girişimlerde bulunmuş ve eylemlerini de politik görünürlüğü yüksek faaliyetlere yönlendirmiştir.

- *Toplu Pazarlık Reformu:* İşveren sendikaları bu süreçte üyelerinin talepleri doğrultusunda sektörel anlaşmaları genel çerçevelerle sınırlayarak ve işletme düzeyindeki anlaşmalara daha fazla esneklik vererek toplu pazarlıkların ademi-merkezileşmesi için çaba göstermişlerdir. Dahası, önceden de değinildiği üzere bazı ölkelerde işveren sendikaları üst düzeyli toplu pazarlıklardan çekilmişlerdir.
- *Yeni Sektörlerde Örgütlenme Çalışmaları:* İşveren sendikaları geleneksel yapılarının dışında kalan yeni sektörleri ve özelleştirilen firmaları örgütlemeye çalışmışlardır. Örneğin Almanya'da BDA, ulaştırma, enerji ve telekomünikasyon sektörlerinde özelleştirilen veya yeni kurulan şirketleri kapsamına alan ve kendisine üye bir işveren sendikasının kurulmasında öncülük etmiştir.
- *Devletle Farklılaşan İlişkiler:* Küreselleşme kaynaklı baskılara paralel olarak işveren sendikaları devletle olan ilişkilerinde farklı tutumlar benimsemişlerdir. İlk tepki işveren sendikalarının üçlü yapılardan çekilmeleri ve özerkliklerini vurgulamaları olmuştur. Bu tepkinin en belirgin örnekleri İsveç ve Fransa olmuştur. Hollanda, İrlanda, Finlandiya, İtalya, Portekiz, İspanya ve son olarak Almanya da dâhil birçok ölkede ise ilk seçeneğin tam tersi hayata geçirilmiş, işveren sendikaları rekabet ve istihdama yönelik ulusal anlaşmalar bağıtlamışlardır. Bu kapsamda kimi örneklerde hükümetin taraf olduğu üç taraflı anlaşmalar bağıtlanırken kimi örneklerde ise hükümetle yakın bir diyalogun geliştirildiği ikili anlaşmalar imzalanmıştır.

Görüldüğü üzere çoğu zaman bir tehdide binaen kurulan işveren sendikaları bu tehditlerin azalması veya ortadan kalkması –işçi sendikacılığının gücünün azalması, Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla beraber 'sosyalizm tehdidinin' eski önemini yitirmesi, devlet müdahalesinin yerini kuralsızlaştırmanın alması vb.- ve

küreselleşme ile yaşanan diğer gelişmelere paralel olarak varlıklarını sürdürmek adına bir dönüşüm içine girmişlerdir.

Çalışmanın devamında, işverenlerin sanayileşmenin erken dönemde sendikalar etrafında birleştikleri ve böylelikle öncü rol üstlendikleri ülkelerden, İngiltere, Almanya ve A.B.D.'de işveren sendikacılığı örnek olarak yer almaktadır. Bu ülke örneklerinde ise işveren sendikalarının dönüşümleri, kuruluşları, anti-sendikal tutumları ile istikrarlı ve barışçıl bir endüstri ilişkileri için uzlaşma arayışları arasındaki çelişkileri ve son olarak içsel ve dışsal sebeplere bağlı olarak zayıflamaları karşısındaki çözüm arayışları ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

1.5.1. İngiltere’de İşveren Sendikacılığı

1.5.1.1. Başlangıç ve Gelişme Dönemi

İşçi ve işveren arasındaki ilişkilerin kurumsallaştığı ilk ülke olan İngiltere, aynı zamanda işveren sendikalarının modern anlamda endüstri ilişkilerinin bir aktörü olarak ortaya çıktığı ve geliştiği coğrafya olmuştur. İngiltere’de işveren örgütlerinin geçmişi oldukça eskiye dayanmakla beraber, ilk örgütler esas itibarıyla ilgi alanı endüstri ilişkileri olmayan kuruluşlardır. Ancak işçi sınıfındaki hareketliliğin ve sendikal faaliyetlerin artışı ile işverenler, sendika karşıtı mekanizmalar etrafında birleşme eğilimini benimsemiş ve endüstri ilişkilerinde faaliyet göstermek üzere ayrıca örgütler oluşturmuşlardır.

İşveren sendikalarının kökenlerine ilişkin bilgiler kısıtlı olmakla beraber işverenler, sanayi devriminin ilk yıllarında, enformel toplantılar ve sözlü anlaşmalar yoluyla ortak hareket etmeye başlamışlardır.⁹⁸ 1745 yılında pamuk ustaları, 1780 yılında kömür madeni sahipleri ve 1786 yılında mücellitler tarafından endüstri kuruluşlarının oluşturulduğu bilinmektedir. 1824 yılında ise, yirmi beş yıllık bir süredir, işçi ve işverenleri örgütlenmekten ve sendikal faaliyette bulunmaktan men eden Birleşme Yasalarının (Combination Acts) yürürlükten kaldırılması işçiler arasında sendikal faaliyetleri hızlandırmış, buna tepki olarak da işveren örgütlerinin sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. Daha önceleri var olan ancak eylemlerini gizlice yürüten işveren

⁹⁸ H.A.Clegg, “Employers”, **The System of Industrial Relations in Great Britain: Its History, Law and Institutions**, Ed. By., Allan Flanders and H.A.Clegg, Oxford, Basil Blackwell, 1954, p. 202.

sendikaları işçi sınıfının örgütlenme girişimlerine ve eylemlerine artık açıkça karşı çıkarken, bunlara yerel düzeyde kurulan yeni örgütler de eşlik etmiş, 19. yüzyılın ilk yarısında çalışma ilişkilerine ilişkin düzenlemeler yapan formel işveren sendikaları birçok işkolunda kurulmaya başlamıştır. Ancak, genellikle işçilerin başlattıkları grevler sonrasında kurulan ve yegâne amacı işçi sendikacılığını bastırmak olan örgütlerin büyük bir kısmı, işverenlerin birleşmelerini tetikleyen olguların ortadan kalkmasından sonra zayıflamakta veya dağılmaktaydı. Farklı işkollarında ve farklı bölgelerde görülen bu işveren örgütlerinin birçoğu, işverenler arasında var olan güçlü rekabet ruhu ve çıkar çatışmaları nedeniyle kalıcı olamamaktaydı.⁹⁹ İşverenlerin kalıcı ve merkezi örgütler etrafında birleşmeye başlaması ise, 19.yüzyılın ikinci yarısında, işçi sınıfının hareketliliğindeki artış, ulusal düzeyde bir işçi örgütünün kurulması -Trade Union Congress, 1868-, bu örgütün çalışma koşullarını değiştirmek için etkili kampanyalar yürütmesi ve yasal düzenlemelerin işverenlerin çıkarlarını tehdit etmeye başlaması gibi iç içe geçen süreçlerin sonucunda olmuştur.

1850'li yılları takiben Britanya'da birçok işkolunda, dağınık halde bulunan işveren sendikaları birleşerek merkezi örgütler oluşturmaya başlamışlardır. İmalat, inşaat, gemicilik, matbaacılık gibi sektörlerdeki büyük işveren sendikası federasyonlarının birçoğu bugünkü formlarını 1800'lerin sonu ve 1900'lerin başında almıştır. Onları ulusal düzeyde örgütlenmeye götüren dönüşüm ise ilk olarak işçi sendikacılığındaki değişimlerden kaynaklanmıştır.¹⁰⁰

İngiltere'de yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan ve akabinde Kıta Avrupası'na yayılan 'yeni sendikacılık' (new unionism) anlayışı, işçi sendikacılığında bir dizi değişimi beraberinde getirmiştir. İşçi sınıfı bir yandan daha militan politikalar benimserken diğer yandan da siyasallaşma yolunda önemli adımlar atmıştır. Aynı zamanda yeni sendikacılık akımı geniş bir işçi kitlesini hareketlendirmek için katalizör görevi görmüş, üyelerini vasıflı zanaatkâr emeğin oluşturduğu meslek sendikalarının yerine vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin de katılımıyla kitle sendikacılığının önünü açan işkolu sendikacılığının oluşumunu hazırlamış ve

⁹⁹ Andrew H. Yarmie, "Employers' Organizations in Mid-Victorian England", *International Review of Social History*, V.25, I.2, 1980, p. 210-211.

¹⁰⁰ Clegg, a.g.e., p. 203-204.

işyerinden konfederasyona uzanan dikey bir hiyerarşiye kapı aralamıştır.¹⁰¹ İşçi sendikacılığındaki bu hızlı büyüme ve özellikle gerek parlamentoda gerekse de kamuoyunda etkili olan ve iş yasalarının değişmesi için etkin kampanyalar yürüten İşçi Sendikaları Kongresi'nin (TUC- Trade Union Congress) kurulması, işverenleri merkezi örgütler etrafında birleşmeye iten ilk güç olmuştur.¹⁰² Ayrıca bu süreçte çalışma hayatındaki kadınları ve çocukları koruyucu önlemler alan, birçok işkolunda çalışma sürelerini aşağı çeken ve işçi sendikalarının durumunu güçlendiren yasaların kabul edilmesi¹⁰³ de işverenleri tetikleyen diğer faktörlerdir.

Bu gelişmelerin yanı sıra dönem içerisinde işverenlerin konuya ilişkin görüş ve düşüncelerinde değişiklikler söz konusu olmuştur. 20. yüzyılın başlarına gelindiğinde bazı işverenler her iki tarafın da örgütlü olduğu durumun endüstriyel barışı sağlamada en etkin yol olduğunu düşünmeye başlamışlardır. Bu düşüncedeki işverenlerin bir kısmı genel anlaşmalar ile sorunları çözüme kavuşturma ve bu anlaşmaları yapabilecek ve muhafaza edilmelerini sağlayacak organizasyonlar oluşturma fikrini benimsemişlerdir.¹⁰⁴ Bunun yanı sıra tek işverenli veya yerel düzeydeki toplu pazarlıkların yerine, tek tip ücret yapısının belirlendiği çok işverenli ya da işkolu düzeyinde toplu pazarlıkları getirme arzuları da işverenleri merkezi ve istikrarlı örgütler etrafında birleştiren bir başka neden olmuştur.¹⁰⁵ Bu dönem işveren sendikaları ve federasyonları, işçi sendikaları ile formel ilişkiler kurmaya başlamış ve birçok işkolunda yerel ve ulusal düzeyde görülen anlaşmazlıkları düzenlemek için ortak prosedürler hazırlamışlar ve toplu pazarlıkları yaygınlaştırmışlardır.¹⁰⁶

I. Dünya Savaşı sırasında devlet, endüstri ilişkilerine daha fazla müdahil olmaya başlamıştır. Özellikle üretimin aksamaması ve endüstriyel çatışmaları engellemek adına toplu pazarlığı yaygınlaştırma girişimlerinde bulunmuş, anlaşmazlık halinde ekseriyetle işçiler lehine sonuçlanan zorunlu tahkim sürecini uygulamıştır. Devlet,

¹⁰¹ Erkan Aydoğanoglu, **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, Evrensel Basım Yayın, İstanbul, 2007, s. 22-25.

¹⁰² Yarmie, **a.g.e.**, p. 227.

¹⁰³ Cahit Talas, **Toplumsal Politikaya Giriş**, S Yayınları, Ankara, 1981, s. 181-189.

¹⁰⁴ Clegg, **a.g.e.**, p. 205-206.

¹⁰⁵ E.G.A. Armstrong, "Employers Associations in Great Britain", **Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, p. 46.

¹⁰⁶ Clegg, **a.g.e.**, p. 208-210.

endüstri ilişkilerine ilişkin düzenlemeleri savaş sonrasında da sürdürmek istemiş ve çeşitli konseyler oluşturmuştur. Bu gelişmeler hem birçok işkolunda yeni federasyonların oluşmasını sağlamış, hem de 1919 yılında, ilk işveren konfederasyonu olan, Britanya İşverenler Konfederasyonu'nun (The British Employers' Confederation) kuruluşuna zemin hazırlamıştır.¹⁰⁷

II. Dünya Savaşı ve devamında ise hükümetlerin izledikleri politikalar, işyeri düzeyinde pazarlığın gelişimine ve bu pazarlıkları yürüten işyeri temsilcilerinin sayısının artışına neden olmuştur.¹⁰⁸ İşyeri temsilcilerinin bu dönemdeki artan önemine rağmen, birçok sektörde toplu pazarlık, taraflarını işçi ve işveren sendikalarının oluşturduğu işkolu düzeyinde veya bölgesel düzeyde yapılmaya devam etmiştir.¹⁰⁹

1.5.1.2. Çözülme ve Gerileyiş Süreci

İngiltere'de işveren sendikaları savaş sonrası dönemde gerek çalışma ilişkilerinin gerekse de ekonomik yönetişimin başat aktörlerinden birisi olmuştur. İşveren sendikaları bu dönemde bir yandan İngiliz işgücünün büyük bir çoğunluğunu kapsamına alan toplu sözleşmeler bağitlayarak endüstri ilişkilerini çevreleyen kuralların oluşumunda rol almışlar; diğer yandan da hükümet ve sendikalarla birlikte politika yapım sürecinde yer alarak makro ekonomik yönetişime katılmışlar ve milyonlarca işçiye eğitim veren üç taraflı eğitim kurullarını yönetmişlerdir.¹¹⁰ 1980'li yıllar ise ekonomik ve politik dönüşümle beraber işveren sendikalarının endüstri ilişkilerinden kopuşunu veya diğer bir ifadeyle daha küçük roller üstlendiği bir yapıyı beraberinde getirmiştir.

Bu değişimin ekonomik ve kurumsal olmak üzere iki temel belirleyicisi vardır. Traxler, Avrupa ülkelerindeki işveren örgütlerini ele aldığı çalışmasında, işveren sendikalarının yoğunluğunu etkileyen iki ekonomik unsur olduğunu belirtmektedir.

¹⁰⁷ H.A.Clegg, **The System of Industrial Relations in Great Britain**, Basil Blackwell, Oxford, 1970, p. 124-127'den aktaran Pars Esin, **Türkiye'de İşveren Sendikacılığı**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No.373, 1974.

¹⁰⁸ Armstrong, **a.g.e.**, p. 47.

¹⁰⁹ Sid Kessler and Fred Bayliss, **Contemporary British Industrial Relations**, 3rd Edition, London, Macmillan Business, 1998, p. 3.

¹¹⁰ Leon Gooberman, Marco Hauptmeier and Edmund Heery, "Contemporary Employer Interest Representation in the United Kingdom", **Work, Employment and Society**, Vol. 32 (1), 2018, p. 115.

Bunlardan ilki uluslararası ticaretin artışı ile ekonomik entegrasyonun ulusal odaklı hareket eden işveren sendikalarının çekiciliğini azaltıyor oluşudur. İkincisi ise ekonominin sektörel bileşimi ile ilişkilidir. Somut ülke örneklerinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların, üretim sektöründe faaliyet gösteren şirketlere kıyasla örgütlenmeye daha soğuk baktığı görülmektedir.¹¹¹ Kurumsal unsurlar ise endüstri ilişkilerinde meydana gelen değişimlerle, toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesiyle ve sendikaların öneminin azalması ile ilgili gelişmelerdir.¹¹²

İngiliz işveren sendikaları hem ekonomik hem de kurumsal gelişmelerden dolaysız bir şekilde etkilenmiştir. Bu dönem imalat sektöründe istihdam hızlıca azalırken, hizmet sektöründe %60'lık bir büyüme gözlenmiştir. Ancak bu genişlemeye rağmen hizmet sektöründe kayıtlı işveren sendikalarının sayısında %58'lik bir düşüş yaşanmıştır. Üstelik bu düşüş, işveren sendikalarının diğer işveren sendikaları veya dernekleri ile birleşmesinden kaynaklı değil, doğrudan dağılmaları ile alakalıdır.¹¹³

Kurumsal değişimler ise aslında 1960'lı yıllarla beraber başlamıştır. Bu dönem serbest toplu pazarlık ve gayriresmî grevlerin enflasyonist sonuçlarını ileri süren hükümetler sendikaların pazarlık haklarını kısıtlamaya yönelmişlerdir.¹¹⁴

1965 yılında endüstri ilişkilerini araştırmak amacıyla kurulan kraliyet komisyonunun (Donovan komisyonu) 1968 yılında tamamladığı rapor ve sunduğu öneriler endüstri ilişkilerinin çehresini değiştirmiştir. Bu raporda, Britanya'nın iki endüstri ilişkileri sistemine sahip olduğu vurgulanmıştır.¹¹⁵ Bunlardan ilki, resmî kurumların işkolu/endüstri düzeyinde toplu pazarlıkları bağtladığı formel sistem, diğeri ise işyeri temsilcileri (shop stewards) tarafından işyeri düzeyinde toplu pazarlıkların gerçekleştirildiği enformel sistemdir. İşçi ve işveren sendikalarından bağımsız olarak gelişen, her bir grup işçinin işverenden farklı tavizler elde ederek anlaştığı bu sistem,

¹¹¹ Franz Traxler, "Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strenght, Density and Representativeness", **Industrial Relations Journal**, 31:4, 2000, p. 312.

¹¹² Leon Gooberman, Marco Hauptmeier and Edmund Heery, "The Decline of Employers' Associations in the UK, 1976-2014", **Journal of Industrial Relations**, Vol. 61 (1), 2019, p. 14.

¹¹³ A.e., p. 21-22.

¹¹⁴ Mustafa Delican, "British Industrial Relations in Transition 1960-1990", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 41-42, 1998, s. 106.

¹¹⁵ Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, Report (Donovan), London, 1968.

parçalı bir pazarlık modelini ve parçalı bir ücret yapısını doğurmuştur.¹¹⁶ Komisyon, bu ikircikli yapının doğurduğu sorunları önlemek adına toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesini önermiş ve ilerleyen süreçte birçok sektörde ulusal ve çok işverenli toplu pazarlıklardan uzaklaşılırken bunun yerine işyeri ve işletme düzeyinde pazarlıklar gelişmiştir.¹¹⁷

Merkezilikten uzaklaşmaya başlayan İngiliz toplu pazarlık sistemi, 1979 yılında sendika karşıtı politikalar benimseyen Thatcher hükümetinin iktidara gelmesi ile daha büyük ölçüde adem-i merkezileşme eğilimine girmiştir. Bu dönem, işverenlerin toplu pazarlıkları işyeri/işletme düzeyine çekme eğilimlerinin çok işverenli toplu pazarlıklar üzerindeki baskıyı artırmasına ve hükümetin izlediği toplu pazarlık karşıtı stratejiler merkezi toplu pazarlıkların canlılığını yitirmesine sebep olmuştur.¹¹⁸ Belirtilen dönemde Britanya’da genel olarak toplu pazarlığın kapsamı giderek daralmıştır. İşkolu düzeyinde toplu sözleşmeler ve çok işverenli toplu iş sözleşmeleri ise kamu sektöründe güçlü olmakla beraber özel sektörde bazı işkollarında istisna düzeyinde kalmıştır. 2004 yılındaki verilere göre çok işverenli toplu pazarlık özel sektör işyerlerinin yalnızca %3’ünü kapsamaktadır.¹¹⁹

Bu gelişmeler ışığında 1980’lerin ortasından itibaren toplu pazarlıklardan çekilen işveren sendikaları da endüstri ilişkileri içerisinde başat aktör olmaktan uzaklaşmışlardır. İşçi ve işveren sendikalarıyla ilgili yasal işlemlerden sorumlu olan ve onların listesini tutan resmi kurum Sertifikasyon Ofisi’nin (CO- Certification Office) 1970’li yıllardan bu yana yayınladığı listeler işveren sendikalarının durumunu göstermektedir. 1976 yılında kayıtlı toplam 514 işveren sendikası aktifken 2014 yılına gelindiğinde %81’lik bir düşüşle bu sayı 97 olmuştur. Yine aynı dönemler içerisinde sendika üyesi olan gerçek ve tüzel kişilerin sayısı da %44 oranında düşmüştür. İşveren sendika sayısına göre daha az oranlı yaşanan bu düşüş,

¹¹⁶ H. İbrahim Sarioğlu, “Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Düzeyi ve Kapsam Üzerine”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 43-44, 2000, s. 98; Kessler and Bayliss, **a.g.e.**, p. 12-13.

¹¹⁷ P.K. Mohanty, “The Changing Pattern of Collective Bargaining: The Case of British Steel”, **Indian Journal of Industrial Relations**, Vol. 28, No. 2, 1992, p. 179.

¹¹⁸ Justin Greenwood and Franz Traxler, “United Kingdom”, **Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance: A Comparative Analytical Approach**, Ed.by. Franz Traxler and Gerhard Huemer, New York, Routledge, 2007, p 320.

¹¹⁹ Lewis Emery, “Multi-Employer Bargaining in the UK-Does it Have a Future?”, **Wage Bargaining Under the new European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth**, Ed. by. Guy Van Gyes and Thorsten Schulten, Brussels, Etui, 2015.

işveren sendikalarının sayısını azaltan ancak üyelikler üzerinde daha az olumsuz etkiye sahip olan sendikalar arası birleşmeler ile açıklanmaktadır.¹²⁰

İşveren sendikalarının tüm işveren örgütleri içerisindeki payı incelendiğinde de benzer bir tabloyu görmek mümkündür. Gooberman vd.'nin¹²¹ Britanya'daki işveren örgütlerini sınıflandırdıkları çalışmada, toplam işveren örgütleri içinde ana gayesi lobi faaliyetinde bulunarak hükümeti ve devlet kurumlarını işveren politikalarının benimsenmesinde ikna etmek olan örgütlerin oranı %56; istihdam ilişkilerinin kolektif düzenlemesinde yer almayan ve genellikle hükümetleri etkilemek gibi bir eylem içinde de olmayan, yalnızca uygun maliyetle insan kaynakları hizmetleri sunmak, ücret sistemlerinin geliştirilmesi için veri ve tavsiye paylaşımında bulunmak, üye işverenlerin yasal gerekliliklere uygun istihdam sistemlerini tasarlamalarında ve iş uyuşmazlıklarını çözmelerinde tavsiye niteliğinde yasal destek sunmak gibi işlevleri gerçekleştiren hizmet örgütlerinin oranının %28 ve nihayetinde amacı toplu pazarlıklara katılmak olan işveren örgütlerinin, yani işveren sendikalarının oranının sadece %13 olduğu belirtilmiştir.

İşveren sendikalarının bu dönüşümü onların doğuşuna sebep olan koşullardaki değişimlerle de ilgilidir. Tarihi süreç içerisinde işçi sendikacılığına bir tepki ve karşıt güç olarak doğan ve devletin çalışma ilişkilerine artan müdahaleleri ile birlikte daha kurumsal ve istikrarlı yapılar haline alan işveren sendikaları zaman içerisinde endüstri ilişkilerinde kendilerine özgül bir ağırlık edinmişlerdir. Ancak onların büyümesine sebep olan bu etkenlerin, devlet müdahalesinin ve işçi sınıfının gücünün, ortadan kalkması veya zayıflaması ile birlikte çözülme sürecine girmişlerdir.

Bugün sayıları giderek azalan ve güçlerini yitiren işveren sendikaları bir yandan birleşme gibi sebeplerle yaşadıkları örgütsel değişimlere bağlı olarak diğer yandan da mevcut üyelerini muhafaza etmek ve yeni üyeler kazanmak ve böylelikle hayatta kalmak adına fonksiyon ve faaliyetlerini zaman içerisinde çeşitlendirmişlerdir. CO'ya kayıtlı işveren sendikalarının web siteleri incelendiğinde, işveren sendikalarının toplu pazarlıklara ilaveten diğer işveren derneklerinin fonksiyonlarını

¹²⁰ Gooberman vd., 2019, **a.g.e.**, p. 16-17.

¹²¹ Leon Gooberman, Marco Hauptmeier and Edmund Heery, "A typology of employers' organisations in the United Kingdom", **Economic and Industrial Democracy**, Vol. 41 (1), 2020, p. 236-237.

da üstlendikleri, insan kaynaklarına ilişkin hizmetler sunmak, lobi faaliyetinde bulunmak, bireysel iş ilişkileri, çevre, sosyal sorumluluk ve işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda üyelerini temsil etmek, eğitime ilişkin konularda onlara yardımcı olmak ve hukuki hizmetler sunmak gibi faaliyetlere yöneldikleri görülmektedir.

1.5.1.3.İngiltere’de Genel İşveren Temsili

1919 yılında kurulan ve ağırlıklı olarak çalışma ilişkilerinde faaliyet gösteren Britanya İşverenler Konfederasyonu’nun, 1916 yılında kurulan ve önceliği ticari konularla ilgilenmek olan Britanya Sanayileri Federasyonu’nun ve küçük üreticileri bünyesinde toplayan Britanya Üreticileri Ulusal Birliği’nin, 1965 yılında birleşmeleri sonucunda Britanya Sanayi Konferansı (CBI, The Confederation of British Industry) kurulmuştur.¹²²

CBI genel olarak özel sektördeki kuruluşları temsil etmekte ve hükümet tarafından iş dünyasının ana muhatabı olarak kabul edilmektedir. Herhangi bir düzeyde toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi bulunmayan CBI, gönüllü üyelik esasınca faaliyette bulunmaktadır ve karma üyelik yapısına sahiptir. Yani konfederasyona hem sanayi, hizmet ve kamu sektörlerinden bağımsız şirketler hem de işveren sendikaları ve işveren dernekleri üye olabilmektedir.¹²³

Günümüzde CBI tüm sektörlerden ve her büyüklükten, 190 bin üyeyi temsil etmekte ve bu üyeler de hep birlikte özel sektörde istihdam edilen işgücünün yaklaşık üçte biri kadar olan 7 milyon işçiyi istihdam etmektedirler. Bu kadar geniş bir üyelik ağına sahip olan ve farklı çıkarların peşinden koşan şirketleri ve örgütleri bünyesinde barındıran CBI, hem bu farklılıkları uzlaştırmak hem de spesifik ihtiyaçları doğrultusunda bireysel üyelere, işveren sendikalarına ve diğer işveren derneklerine daha etkili bir şekilde yardımcı olabilmek için çeşitli alt uzmanlık komisyonları ve forumlar kurmaktadır.¹²⁴

¹²² Salamon, **a.g.e.**, p. 215.

¹²³ Eurofound, “United Kingdom: Industrial Relations Profile”, (Çevrimiçi), http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/eurofound_uk_2012.pdf, 20 Ekim 2020.

¹²⁴ Confederation of British Industry, (Çevrimiçi), https://www.cbi.org.uk/about-us/?utm_source=cbi_org&utm_medium=website&utm_campaign=mega_nav&utm_content=about_the_cbi, 20 Ekim 2020.

Temel hedeflerini endüstriyel, ekonomik, mali, ticari, sosyal, yasal, teknik ve emeğe ilişkin konulardaki politikaları oluşturmak ve etkilemek, Britanya sanayi kesiminin görüşlerini arayanlar için bir odak noktası sağlamak ve serbest piyasa ekonomisi içerisinde zenginliğin yaratılmasında Britanya sanayisinin katkısını geliştirmek¹²⁵ olarak belirleyen CBI, lobi ve kampanya faaliyetlerine ağırlık vermekte ulusal ve uluslararası düzeyde Britanyalı işverenleri temsil etmektedir.

Ancak zaman içerisinde CBI endüstri ilişkilerine yönelik temsil kabiliyetini kısmen kaybetmiştir. Çok işverenli toplu pazarlıkların istisna haline gelmesi ve merkezi toplu pazarlıkların zayıflaması ile işveren sendikalarının yaşadığı dönüşümü CBI da yaşamıştır. Öncelikli olarak ürün-pazar çıkarlarıyla ilgilenen bir işveren derneği forumunu alan ve faaliyetlerini bu alana kaydıran CBI, böylelikle yeni üyeler çekebilmiş ve 1980’li yıllardan sonra üyelerinin büyük bir çoğunluğunu kaybeden işveren sendikalarının aksine üye yoğunluğunu muhafaza edebilmiştir.¹²⁶

1.5.2. Almanya’da İşveren Sendikacılığı

1.5.2.1. Başlangıç Dönemi

Alman endüstri ilişkileri sistemi ileri derecede kurumsallığı, güçlü örgütlerin varlığı, çok düzeyli toplu pazarlığın mevcudiyeti, toplu pazarlık kapsamının görece genişliği ve sendikalardan bağımsız olarak var olan çalışma konseyleri aracılığıyla çalışanların yönetime katılma haklarına sahip olmaları gibi özellikleri bünyesinde barındırması ve uyum içinde işleyen bir sistem olması sebebiyle örnek bir model olarak karakterize edilmektedir. Alman işveren sendikaları da tarihsel süreç içerisinde bu modelin başat aktörlerinden biri olarak, endüstri ilişkilerinin gelişiminde aktif rol oynamışlardır.

Alman işverenleri 19. yüzyılın ikinci yarısında, diğer birçok ülke örneğinde olduğu gibi işçi sendikalarının ortaya çıkmaları ve işçi-işveren arasındaki bireysel ilişkilere müdahil olmaları karşısında; grev savunma fonu oluşturmak, lokavtların koordinasyonunu sağlamak ve işin durdurulduğu dönemlerde diğer işverenler

¹²⁵ Salamon, **a.g.e.**, p. 216.

¹²⁶ Franz Traxler, “Economic Change and its Impact on Employer Association: A Crossnational Compraison”, **Paper for IIRA**, 13th World Congress, September 2003, p. 9.

karşısında haksız rekabet oluşmasını engellemek gibi temel amaçlar doğrultusunda sendika çatısı altında birleşmeye başlamışlardır. Özellikle 1890 sonrasında Alman işçi sendikalarının çoğalması, üyeliklerde yaşanan artış ve toplumsal kabul kazanmaları ile işveren sendikaları da gelişme göstermişlerdir.¹²⁷

Almanya’da da tıpkı İngiltere’de olduğu gibi, I. Dünya Savaşı sonrasında işgücünün hareketliliğine cevap olarak kurumsallaşmış bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturma fikri hâkim olmuştur.¹²⁸ Alman işçi sendikalarının politik hareketler -özellikle Marksizm- ile olan erken ve güçlü bağları işverenleri işçilerle görüşmeler yürütme konusunda endişeye sevk ettiyse de nihayetinde ‘sosyalizm tehlikesi’ işverenleri barış yapmaya zorlamıştır.¹²⁹

1918 yılının Kasım ayında büyük işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında imzalanan Stinnes-Legien anlaşması bu barışın başlangıcını oluşturmuştur. Bu anlaşma ile işverenler, erkek ve kadın işçilerin sendikalaşma özgürlüğüne herhangi bir kısıtlama getirilmeyeceğini, işverenler ve işveren sendikaları tarafından sarı sendikalara dolaylı ve dolaysız olarak verilen destekleri keseceklerini, belirli sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde işçilerin kendi aralarında seçtikleri komite aracılığıyla yönetime katılacaklarını, tüm sektörlerde günlük maksimum çalışma süresinin 8 saat olarak sınırlandırılacağını ve işçi sendikalarının işçilerin meşru temsilcisi olduğunu kabul etmişlerdir.¹³⁰

Stennis-Legien anlaşması, işçi sendikalarının işçilerin meşru temsilcisi olduğunun kabulü yanında işveren sendikalarına da toplu pazarlıklarda işverenleri temsil etme hakkını vermiş, bu durum ise anlaşmanın imzalanmasından kısa bir süre sonra hem yeni işveren sendikalarının kurulmasına hem de mevcut işveren sendikalarının üye sayılarının artmasına imkân tanımıştır. 1913 yılında kurulan ve 1.8 milyon çalışana sahip 500 firmayı temsil eden Ulusal İşveren Sendikaları Konfederasyonu (*VDA-Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*), anlaşmanın etkisiyle 1920 yılına

¹²⁷ Ronald F. Bunn, “Employers Associations in the Federal Republic Germany”, **Employers Associations and Industrial Relations**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, p. 169-170.

¹²⁸ Martin ve Swank, **a.g.e.**, p. 45-46.

¹²⁹ Bunn, **a.g.e.**, p. 170.

¹³⁰ German History in Documents and Images, The Stinnes Legien Agreement, (Çevrimiçi), http://germanhistorydocs.ghi-dc.org/pdf/eng/stinnes_eng.pdf, 20 Ekim 2020.

gelindiğinde 8 milyon çalışanı olan 100 bin firmayı temsil eden büyüklüğe ulaşmıştır. 1914 yılında toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı 1.8 milyon iken, 1922'ye geldiğindeyse bu sayı 14.2 milyon olmuştur.¹³¹

Ancak bu gelişmelere rağmen belirtilen dönemde işverenler ve işveren sendikaları işçi sendikalarına karşı tam bir güven içinde değildir. Özellikle ana işçi sendikaları federasyonu olan Tüm Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ADGB-Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund) ve üyesi sendikaların sosyalist yönelimleri ve Sosyal Demokrat Parti ile olan aktif bağları işverenlerde güvensizlik ve çekinceleri beraberinde getirmiştir. Ayrıca ilk olarak 1918 yılındaki Stennis-Legien Anlaşması, sonrasında 1920 yılında çıkarılan Çalışma Konseyi Kanunu ile işçilerin işletme düzeyinde yönetime katılmalarının önünün açılması, yönetime katılmayı sosyalizmden ayırt edilemez bir olgu olarak gören işverenlerde güvensizlik duygusunu daha da perçinlemiştir. İşverenlerde gözlemlenen bu güvensizliğin istikrarsız ekonomik koşullarla birleşmesi ise toplu pazarlığın etkinliğinin azalmasına ve ücretler ile çalışma koşullarının devlet tarafından uygulanan zorunlu tahkim yoluyla belirlenmesine yol açmıştır.¹³²

1930'lu yıllar ise, Nasyonal Sosyalist Partinin iktidarda olduğu ve *Gleichschaltung*¹³³ politikası doğrultusunda toplumdaki hiçbir gruba özerklik izni vermediği bir dönemdir. 1934 yılında Nazi rejimi tüm işveren örgütlerini kapatmış ve tüm işletmelerin zorunlu üyeliğini gerektiren ve doğrudan Ekonomi Bakanlığı ve Ulusal Ticaret Odası'nın kontrolünde yeni bir örgüt oluşturmuştur. Ayrıca Naziler iktidarlardı dönemde işçi sendikası yöneticilerini toplarken işveren örgütlerinin liderlerine özgürlük imkânı tanımış ve birçoğu ile de ortak bir çalışma zemininde buluşmuştur.¹³⁴

¹³¹ Bunn, a.g.e., p. 170.

¹³² A.e., p. 171.

¹³³ Türkçeye koordinasyon olarak çevrilebilecek olan *Gleichschaltung* özünde Nazileştirmeyi ifade etmekte ve toplumsal ilişkilerin tümünün Nazi ideolojisine uyumlu bir şekilde dizaynını amaçlamaktaydı. Bu bağlamda Naziler kendileri tarafından örgütlenmemiş tüm kurumları lağvetmişlerdi. Daha ayrıntılı bilgi için bakınız: Önder Kulak, "Führer'in Rüyası: Gleichschaltung", (Çevrimiçi), <https://www.birgun.net/haber/fuhrer-in-ruyasi-gleichschaltung-227562>, 20 Ekim 2020.

¹³⁴ Stephen J. Silvia, **Holding The Shop Together: German Industrial Relations in the Postwar Era**, New York, Cornell University Press, 2013, p. 183.

1.5.2.2. Alman Modeline Giden Yolda İşveren Sendikaları

Uzun yıllar boyunca literatürde örnek bir model olarak zikredilen Alman endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal temelleri II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde atılmıştır. Savaş sonrasında Almanya'nın işgal edilmesinin, akabinde Sovyet kontrolü altındaki bölgede komünist ideolojinin hâkim olduğu Alman Demokratik Cumhuriyeti'nin kurulmasının ve bunun yarattığı korkunun, nihayetinde de Nazi döneminde rejimin faaliyetlerine destek veren sermaye sınıfının meşruiyet kazanma arzusunun, bu temellerin atılmasındaki yegâne sebepler olmamakla beraber, oldukça etkili olduğu görülmektedir.

İlk olarak savaştan hemen sonra antikapitalist Sovyetler Birliği ve İngiltere ile ABD'deki merkez sol hükümetler, aktif bir biçimde Alman kapitalistlerini kovuşturmuş ve birçok yönetici Nazilerle iş birliğinden ve insanlığa karşı suç işlemekten tutuklanmış ve yargılanmıştır.¹³⁵ Yine Batı Almanya'nın müttefik devletler tarafından işgal edildiği bu süreçte Batılı ülkeler, 1934 öncesinde Hitler'in gücünün yükselmesinden sorumlu tuttıkları işverenlerin örgütlenmesine izin vermekte oldukça isteksiz kalmışlardır.¹³⁶

İlerleyen süreçte Sovyet yetkililer iş dünyasına karşı cezalandırıcı politikaları sürdürmeye devam etmişlerdir. Ancak İngiliz ve Amerikalı yetkililer ise, Sovyetler Birliği'ne karşı yaklaşan Soğuk Savaş mücadelesinde ekonomik olarak güçsüz bir Almanya'nın doğuracağı güvenlik sorunundan ve ağır mali yükten endişe duymuşlar ve daha ılımlı bir politika benimsemişlerdir. Yine aynı amaç doğrultusunda ilk olarak Alman ekonomisini canlandırmanın gerekliliğine inanan İngilizler ve Amerikalılar, bunun ancak Alman iş dünyası ile iş birliğinden geçtiğini ve bu iş birliğinin de şirketleri parçalamayı ve Alman kapitalistlerini savaş suçluları olarak kovuşturmayı bırakıp, örgütlenmelerine izin vermekle olacağına kanaat getirmişlerdir.¹³⁷

Sonuç olarak Batılı işgal güçleri işverenlerin örgütlenmesine izin vermişlerdir. Bu süreçte iki önemli husus Alman endüstri ilişkileri sisteminin gelişiminde belirleyici olmuştur. İlk olarak işgalcilerin işverenlere yeniden örgütlenme izni vermesi ile

¹³⁵ A.e., p. 184.

¹³⁶ Bunn, a.g.e., p. 171.

¹³⁷ Silvia, a.g.e., p. 184.

beraber kurulan işveren sendikaları, bir yandan işgal kısıtlamaları diğer yandan da işverenlerin –en militan kesim dışında- taşıdıkları Nazi mirasından kurtulup bir an evvel meşruluk kazanma arzuları ile birleşince anti-sendikal modeli terk etmişler ve böylelikle toplu pazarlığı esas ve birincil görevleri olarak kabul etmişlerdir. Ayrıca işgalcilerin işverenlere örgütlenme izni verirken işçilerin ve işçi sendikalarının da desteğini almış olmaları önemli bir diğer gelişmedir. Bu dönem işçi sınıfı için öncelik işverenlerin –en azılı savaş suçluları hariç- cezalandırılmasından ziyade işlerini korumak olmuş ve işgalin başlarından itibaren işlerini korumak adına işverenlerle ortak bir zeminde buluşup görüşmeye gönüllü olmuşlardır. Bu durumda işgalin ilk günlerinden itibaren işgal güçlerinin işyerlerine yönelik somut tehditleri karşısında Batı Almanyalı işçiler ile işverenler arasında hâlihazırda oluşan pratik iş birliğinin de etkisi vardır. Nihayetinde tüm bu gelişmeler savaş sonrası dönemde taraflar arasında karşılıklı bir güven kurulmasına yardım etmiş ve Alman endüstri ilişkilerinin gelişiminde etkili olmuştur.¹³⁸

Bu süreçte işveren sendikaları hızlı bir biçimde gelişmeye devam etmiştir. Ayrıca işçi sendikalarının tepe örgütü olan Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DGB- Deutscher Gewerkschaftsbund) 1949 yılında kurulmasına karşılık olarak 1950 senesinde tepe işveren örgütü olan Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu (BDA- Bundesvereinigung Der Deutschen Arbeitgeberverbände) kurulmuştur. Nazi dönemi öncesinde kurulan VDA'nın halefi olarak görülebilecek olan BDA, VDA'ya göre daha kapsayıcı, tek ve birleşik bir yapıyı benimsemiştir. Yine BDA, VDA'nın aksine yalnızca sanayi sektöründeki işveren sendikalarını değil hemen hemen tüm sektörlerdeki işveren sendikalarını çatısı altında toplamıştır.¹³⁹

Soğuk savaş dönemi boyunca işveren sendikaları zaman zaman işçi sendikalarına muhalefette ileri gitmişlerse de, çalışma barışını temelli bozacak eylemlerden uzak durmuşlar ve toplu sözleşme düzeni içinde kalmayı yeğlemişlerdir. 1950'li yıllarda Alman ekonomisinde yaşanan canlanma endüstri ilişkilerinin gelişiminde etkili olmuş, birçok sektörde güçlü işveren sendikaları ortaya çıkmıştır. Tüm sektörlerde bölgesel düzeyde toplu görüşmeler yürütmek, hem işçi hem de işveren sendikaları

¹³⁸ A.e., p. 183-184.

¹³⁹ Bunn, a.g.e., p. 172.

için standart bir uygulama halini almış,¹⁴⁰ 1960 ve 1970’li yıllara gelindiğindeyse toplu pazarlıklarda merkezileşme önemli ölçüde artış göstermiştir.¹⁴¹

Ancak zaman ilerledikçe işveren sendikaları ücret maliyetlerini kısmak için toplu pazarlıklarda daha katı bir tutum benimseme eğilimine kaymışlardır. Özellikle 1960’lı yıllarla beraber işveren sendikaları toplu pazarlıklardaki katı tutumlarını kendi iç disiplinleri ile tamamlamışlardır. Sendikanın aldığı lokavt kararına itiraz eden ve uymayan üyelerin üyelikten ihraç edilmeleri ve işyeri düzeyinde imzaladıkları tamamlayıcı sözleşmeler ile çalışanlara üst düzeyde imzalanan toplu iş sözleşmesinin ötesinde haklar tanıyan üyelere cezai yaptırımlar uygulanması, işveren sendikalarının iç disiplinlerini sağlamak için giriştikleri eylemlerden bazıları olmuştur.¹⁴²

1970’li yıllar ise önceki dönemlere kıyasla gerilimin artış gösterdiği dönem olmuştur. Tarihsel ve karşılaştırmalı bir bakış açısıyla ele alındığında Almanya’da endüstriyel anlaşmazlıklar ve bunun sonucunda ortaya çıkan çalışma gününde yaşanan kayıpların sayısı görece olarak düşük olmuşsa da¹⁴³, 1970’lerde kaybolan işgünü sayısı bir önceki döneme göre üç kat artmış, dahası bunların %44.3’ü lokavt sebebiyle gerçekleşmiştir. Yaşanan bu gerilimler, işveren sendikaları arasında bir görüş ayrılığını da beraberinde getirmiş, 1970’lerin sonuna gelindiğinde işveren ve işçi sendikaları arasında iki farklı ilişki türü ortaya çıkmıştır. Kimya, inşaat ve tekstil sektörlerinde taraflar daha uzlaşmacı bir tutum takınırken, metal ve basım endüstrilerinde her iki taraf da daha saldırgan bir yaklaşım benimsemişlerdir.¹⁴⁴

¹⁴⁰ Silvia, **a.g.e.**, p. 188.

¹⁴¹ Berndt K. Keller, “Employment Relations in Germany” **International and Comparative Employment Relations: Globalisation And The Developed Market Economies**, 4th Edition, Ed. by. Greg J Bamber, Russell D Lansbury and Nick Wailes, Australia, Allen Unwin, 2004, p. 232.

¹⁴² Silvia, **a.g.e.**, p. 191-192. Bu cezai yaptırımlar özellikle üyelikten ihraç ile sonuçlandığında firmalar üzerindeki etkileri dönem koşullarında oldukça olumsuz olmaktadır. Firmalar yalnızca sendikal ilişkilerin dışına itilmekle kalmamakta ayrıca onları grevlere karşı savunmasız bırakan grev sigortası fonuna erişim hakkını kaybetmekte, bankalarla, diğer işletmelerle ve devlet yetkilileri ile iş yaparken gerekli olan uzman ağından mahrum olmaktadır. Ayrıca üyelikten ihraç edilen işverenler iş dünyasından da dışlanıyorlardı. Bakınız: Stephen J. Silvia and Wolfgang Schroeder, “Why Are German Employers Associations Declining?: Arguments and Evidence”, **Comparative Political Studies**, V. 40, I. 12, 2007, p. 1448.

¹⁴³ Keller, **a.g.e.**, p. 236.

¹⁴⁴ Silvia, **a.g.e.**, p. 195-197.

1.5.2.3. Alman İşveren Sendikalarının Zayıflama Dönemi ve Çözüm Arayışları

Almanya da diğer ülkeler gibi 1980’li yıllarla beraber uluslararası ölçekte yaşanan gelişmelerden etkilenmiştir. 1990’larda Alman birleşmesinin ardından yaşanan derin ekonomik kriz toplu pazarlığın ademi-merkezileşmesinin itici gücü olmuştur. İşverenler çok katı olduğu ve şirket düzeyinde kendilerine yeterli esnekliği sağlamadığı gerekçesiyle sektörel düzeyde toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı mevcut sisteme eleştiriler getirmeye başlamıştır. Yine 1990’ların ortalarından itibaren bağitlanan sektörel sözleşmeler, firmaların işleri korumak karşılığında sektörel anlaşmalardan sapabileceğine imkân tanıyan özel maddeleri artan bir şekilde kapsamına almaya başlamıştır.¹⁴⁵ Diğer ülkelere nazaran daha yumuşak olmakla ve sektörlerle göre değişiklik göstermekle beraber Almanya’da geleneksel toplu pazarlık sisteminin erozyona uğradığı, toplu pazarlık kapsamın azalma eğilimine girdiği, üst düzeyli toplu pazarlıkların kapsamında yaşanan düşüşün ise ademi-merkezileşme ile beraber daha keskin olduğu görülmektedir.¹⁴⁶

Bu süreç Alman işveren sendikalarını da olumsuz etkilemiş ve değişmeye itmiştir. Alman endüstri ilişkileri sistemi içerisinde işveren sendikalarının yaşadıkları güç kaybı ve dönüşümleri genellikle metal sektöründe kurulu işveren sendikaları federasyonu olan *Gesamtmittel* merkezinde incelenmiştir. Bunun arka planında *Gesamtmittel*’in hem büyüklüğü sebebiyle Alman endüstri ilişkileri sistemi içerisinde her zaman için en önemli sektörel federasyon konumunda olması¹⁴⁷ hem de düzenli olarak yayınladığı istatistiki veriler ile işveren sendikacılığındaki dönüşümü ölçmeye olanak tanınması yatmaktadır.¹⁴⁸

Gesamtmittel’in 1950’li yıllardan bu yana yayınladığı veriler incelendiğinde üyelik yoğunluğunda bir düşüş olduğu ve üye kaybının metal sektöründe ciddi bir problem haline geldiği anlaşılmaktadır. Diğer sektörlerde işveren sendikalarının üyeliklerine

¹⁴⁵ Thorsten Schulten and Reinhard Bispinck, “Varieties of Decentralisation in German Collective Bargaining”, **Multi-Employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries**, Brussels, European Trade Union Institute, 2018, p. 110.

¹⁴⁶ Schulten and Bispinck, **a.g.e.**

¹⁴⁷ Silvia, **a.g.e.**, p. 187.

¹⁴⁸ Silvia and Schroeder, **a.g.e.**, p. 1440.

ilişkin kesin veriler olmamakla beraber, önemli anekdotsal kanıtlar üyelikten kaçınma ve ayrılmanın giyim, otelcilik, plastik, basım, tekstil ve ağaç işleme endüstrilerinde de görüldüğünü ortaya koymaktadır.¹⁴⁹

Almanya’da işveren sendikalarından kaçışın sebeplerine ilişkin ileri sürülen savlar genellikle firma ölçekleri üzerinden okunmaktadır. Büyük firmaların hâkim olduğu sektörlerde işveren sendikalarının üyelik yoğunluğunda kayda değer bir değişim olmazken, küçük ve orta ölçekli firmaların sayıca çok olduğu sektörlerde işveren sendikalarının üyeliklerinde yaşanan düşüş ve üyelikten ayrılanların da genellikle bu nitelikte firmalar olması tartışmaların bu noktada toplanmasına sebep olmuştur.¹⁵⁰

Özellikle 1980’lerle beraber artan küresel rekabetin küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerinde oluşturduğu ağır ekonomik baskı karşısında işveren sendikalarının imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri, küçük firmalar için ağır mali yükler doğurmaya ve büyük firmalara nazaran daha zorlayıcı hale gelmeye başlamıştır.¹⁵¹ Küçük firmalar da bu gelişmelere cevap olarak hem toplu iş sözleşmelerin yükünden kurtulmak hem de maliyetleri kısmak adına işveren sendikalarına olan üyeliklerini sona erdirmek de dâhil bir dizi yeni tedbir alma yolunu seçmiştir. Gesamtmetall’in 2002-2005 yılları arasında yaptığı bir araştırmaya göre, bu dönem içerisinde üyelikten ayrılan firmaların yarısı, ayrılma kararını maliyet baskıları nedeniyle verdiklerini bildirmişlerdir.¹⁵²

Maliyet baskısının yanında bu süreçte birçok küçük ve orta ölçekli firmalar, sendikalarından aldıkları yasal ve personel tavsiyelerinin kalitesinden dolayı hayal kırıklığına uğradıklarını belirtmiş ve sendikaların öncelikli olarak daha büyük şirketlere hizmet vermeye yönelik “yerleşik bürokrasiler” haline geldiğinden şikayetçi olmuşlardır. Bu da firmaların üyelikten ayrılmasına sebep olan esaslı bir başka etkidir.¹⁵³

¹⁴⁹ Stephen J. Silvia, “German Unification and Emerging Divisions within German Employers’ Associations: Cause or Catalyst?”, **Comparative Politics**, V. 29., N. 2, 1997, p. 192-194.

¹⁵⁰ Örneğin büyük firmaların baskın olduğu kimya sektöründe işverenlerin sendikal yoğunluğunda herhangi bir düşüş yaşanmamıştır. Silvia, 2013, **a.g.e.**, p. 199.

¹⁵¹ **A.e.**, p. 198.

¹⁵² Silvia and Schroeder, **a.g.e.**, p. 1445-1446.

¹⁵³ Silvia, 2013, **a.g.e.**, p. 198-199.

Üyeliklerde yaşanan düşüş eğilimine cevap olarak işveren sendikaları birtakım yeni politikalar benimsemişler ve uygulamaya koymuşlardır. Bunlar firmalara iş hukukuna ilişkin konularda danışmanlıklar vermek ve eğitim kursları sağlamak¹⁵⁴ gibi yeni hizmet sunumları ile hizmet yelpazesini genişletmenin yanında bazı spesifik önlemleri de içermiştir. Almanya örneğinde öne çıkan üç önemli girişim; Açılış Şartlarının özellikle işveren sendikalarınca tabandan gelen talepler doğrultusunda uygulanır hale gelmesi, üyelikten derhal ayrılmaya olanak tanıyan düzenlemelerin yapılması ve üyeleri toplu iş sözleşmesinden muaf tutan üyelik statüsünün geliştirilmesidir.

- *Açılış Şartları*: Bu politikalardan ilki belirli şartlar altında firmalara sektörel düzeyde imzalanan sözleşmelerden sapma imkânı tanıyan Açılış Şartlarının (Opening Clause) kullanılması olmuştur. Almanya’da 1990’lı yıllarda ademi-merkezleşme eğilimi hız kazanmış ve işyeri düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin sayısı 1990-1998 yılları arası iki kat artmıştır.¹⁵⁵ İşverenler, bahsedilen dönem içerisinde daha fazla esneklik talep etmeye başlamışlar, üst düzeyli toplu iş sözleşmelerinin mali yüküne yönelik şikâyetlerini artırmışlar ve bu sözleşmelerin kapsamına girmektense üyelikten ayrılıp işyeri düzeyinde sözleşme imzalamayı tercih etme eğilimi benimsemişlerdir. Bunun üzerine işveren sendikaları işçi sendikaları ile ortaklaşa hareket ederek ademi-merkezleşmeyi kontrol altında tutmak, Alman toplu pazarlık sistemine istikrar sağlamak ve üyelikten ayrılmaların önüne geçmek için Açılış Şartlarını yaygınlaştırmışlardır.¹⁵⁶
- *Hızlı Bildirim*: Alman hukukuna göre toplu iş sözleşmesi imzalandığı sırada taraf işveren sendikasına üye olan firmaların imza sonrası üyelikten ayrılırsalar

¹⁵⁴ Hornung-Draus, 2004, **a.g.e.**, p. 5.

¹⁵⁵ Claus Schnabel, “Collective Bargaining under Stress: Decentralisation and Opening Clauses in Germany”, Paper prepared for the Workshop Controlled Decentralisation of Wage Bargaining- The German Experience with the Exit Clause, Rome, March 1999, s. 10.

¹⁵⁶ Schnabel, a.g.e.; İlk başlarda ancak belirli koşullar halinde uygulamaya konulabilen Açılış Şartları zamanla daha genel durumlarda da kullanılır hale gelmiş ve özellikle 2003 sonrasında oldukça yaygınlaşmıştır. Şirket düzeyinde uygulanan bu istisnai anlaşma sayısı 2004 yılında 70 iken, 2009 yılında 730’a çıkmıştır. Bu durum ise Almanya’da fiili ortalama ücretlerin, toplu pazarlıklarda belirlenen ücretlerin altında seyretmesinde etkili olan olgulardan biridir. Andreas Bieler ve Roland Erne, “Ulusötesi Dayanışma mı? Avro Bölgesi Krizinde Avrupa İşçi Sınıfı” **Social Register 2015: Sınıflar Dönüşürken**, Çev. Tuncel Öncel, İstanbul, Yordam Kitap, 2017, s. 165.

dahi toplu iş sözleşmesine bağlı kalmaya devam edecek olmaları, imzalanacak sözleşmenin kendileri için kötü olacağını düşünen firmaların erken bir tarihte üyelikten ayrılmalılarında etkili olmaktadır. Bunun önüne geçmek için işveren sendikaları, normalde haftalar alan üyelikten ayrılma sürecine ilişkin prosedürü, derhal ayrılmaya olanak tanıyacak şekilde yeniden düzenlemişlerdir. Böylelikle firma yöneticileri toplu görüşmeler esnasında hatta tarafların anlaştığı süreyle imza süresi arasında –sözleşmenin henüz imzalanmadığı için bağlayıcılık doğurmadığı dönemde- üyelikten ayrılma imkânına erişmişlerdir.¹⁵⁷

- *Toplu Pazarlıktan Muaf Üyelik (Ohne Tarifbindung)*: 1990’lı yıllarla beraber birçok işveren sendikası, üyelerini endüstri düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesiyle belirlenen standartlardan muaf tutan ancak onların sendikanın sağladığı diğer tüm hizmetlerden faydalanmasına imkân tanıyan ve *OT* üyeliği olarak bilinen yeni bir üyelik statüsü oluşturmuştur.¹⁵⁸

OT üyeliği uygulamada iki farklı biçimde görülmektedir. Birincisi aynı organizasyon altındaki ayrı bir üyelik türüdür ve *OT* üyeleri toplu pazarlıklara katılmazlar. İkinci tür ise toplu iş sözleşmesi imzalamayan paralel bir örgütün kurulması şeklinde görülür. Ancak ikinci durumda dahi her iki kurum aynı yöneticiler tarafından yönetilmektedirler.¹⁵⁹ *Gesammetall* tarafından yayınlanan verilere bakıldığında *OT* statüsündeki üyeliklerin giderek arttığı görülmektedir. 2015 yılında *Gesammetall* üyelerinin yaklaşık yarısı *OT* statüsündedir ve özellikle küçük ve orta ölçekli firmalar toplu pazarlıklardan kaçınmak için bu üyelik türünü tercih etmektedirler.¹⁶⁰

1.5.2.4. Almanya’da Genel İşveren Temsili

Almanya’da işverenlerin en üst düzeyde temsili İngiltere örneğindeki aksine tek bir örgüt tarafından değil, temsil alanlarına göre farklı örgütlerce gerçekleştirilmektedir. İşverenlerin sosyal politika dışında kalan ekonomik çıkarlarına yönelik temsili gerçekleştirilen işveren dernekleri, işveren sendikalarının

¹⁵⁷ Silvia and Schroeder, **a.g.e.**, p. 1452-1453.

¹⁵⁸ Schulten and Bispinck, **a.g.e.**, p. 117.

¹⁵⁹ Silvia, 2013, **a.g.e.**, p. 207.

¹⁶⁰ Schulten and Bispinck, **a.g.e.**, p. 117-118.

yaptığı şekilde tüm sektörlerdeki örgütleri temsil eden tek bir tepe işveren örgütü kurmamışlardır. Birçok sektörde bu temsili gerçekleştiren ulusal federasyonlar mevcut olmakla beraber bunlar arasında en belirgin olanı Alman Endüstrileri Federasyonu (BDI- *Bundesverband der Deutschen Industrie*) dur.¹⁶¹ Alman sanayi sektöründeki şemsiye örgüt olan BDI, 8 milyon çalışanı istihdam eden 100binden fazla işletmeyi ve 40 işveren derneğini temsil etmektedir. Alman sanayicilerinin çıkarlarını korumak adına lobi faaliyetlerinde bulunan BDI, ayrıca sanayi sektörüyle ilgili tüm konularda üyelerine danışmanlık hizmeti sunmakta ve küresel rekabet karşısında onlara destek sağlamaktadır.¹⁶²

Alman işveren sendikalarının üst örgütlenmesi ise daha önce de değinildiği üzere BDA'dır. Özel sektör işverenlerinin neredeyse tümünü kapsamına alan ve Alman işverenlerini, sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanında hükümet ve kamu karşısında ve bölgesel ve uluslararası organizasyonlarda temsil eden BDA'nın toplu pazarlıklarda aracılık ve koordinasyon dışında doğrudan bir rolü bulunmamaktadır.¹⁶³

Toplamda 48 ulusal işveren sendikası federasyonu ve 14 bölgesel işveren sendikasının üst örgütü olan BDA, 20 milyon çalışanı olan yaklaşık 1 milyon firmayı temsil etmektedir. Üyelerine deneyim alışverişi sağlamaları için kapsamlı bir ağ sunan BDA, onları güncel gelişmeler ve yeni hukuki düzenlemelerle ilgili bilgilendirmek amacıyla konferanslar ve seminerler düzenlemekte ve üyelerinin çıkarları doğrultusunda diğer önde gelen işveren örgütleri ile yakından çalışmaktadır.¹⁶⁴

Ancak 1990'lı yıllarla beraber Alman endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan gelişmelere paralel olarak işveren örgütleri arasında da ciddi görüş ayrılıkları ortaya çıkmıştır. Yüksek ücretler ve kısa çalışma sürelerinden şikâyetçi olan ve sektörel sözleşmelerin yükünden kurtulmak isteyen BDI ve diğer ekonomik örgütler ile işyeri

¹⁶¹ Bunn, **a.g.e.**, p. 173.

¹⁶² BDI, (Çevrimiçi), <https://english.bdi.eu/bdi/about-us/#>, 20 Ekim 2020.

¹⁶³ Otto Jacobi, "Renewal of the Collective Bargaining System?", **The Changing Contours of German Industrial Relations**, Ed. by. Walther Müller-Jentsch and Hansjörg Weitbrecht, München, Rainer Hampp Verlag, 2003, p. 25-26.

¹⁶⁴ BDA, (Çevrimiçi), https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/en_our-objective, 20 Ekim 2020.

düzeyindeki sözleşmelerin sosyal barışı ve işveren dayanışmasını zedeleyeceğini ileri sürerek daha ılımlı bir reform için çağrıda bulunan BDA arasında zaman zaman gerilimler yaşanmıştır.¹⁶⁵

1.5.3. Amerika Birleşik Devletleri'nde İşveren Sendikacılığı

1.5.3.1.Başlangıç Dönemi

ABD'de işveren sendikaları sanayi devriminin erken dönemlerinden itibaren kurulmalarına rağmen hiçbir zaman endüstri ilişkilerinde Avrupa'daki benzerleri kadar etkin olmamışlardır. ABD'de genel olarak sendikal hareketin Avrupa ülkelerindeki muadilleri ile kıyaslandığında oldukça farklı bir seyir gösterdiği söylenebilir. Bu durum, arka planında kolektif hareketin karşısında Amerikan kültürünün özünü oluşturan bireyciliğe yüklenen değerin, ülkenin cesametinin ve yönetim yapısının, tarihsel süreç içerisinde birçok etnisite unsuru arasında yaşanan gerilimlerin ve en önemlisi işverenleri örgütlenmeye iten birincil güç olan işçi hareketinin bölünmüşlüğüne ve apolitikliğinin yattığı çok etkenli olguların sonucudur.

Aslında ABD'deki işveren sendikaları da diğer birçok örnekte olduğu gibi işçi örgütlerine olan muhalefetten doğmuştur. Ancak bu ülkedeki işçi hareketinin, Avrupa'da olduğu gibi kapitalist sisteme bütüncül bir tehdit oluşturmaması hem endüstri ilişkilerinin hem de işveren sendikacılığının karakterini şekillendirmiştir.

İlk olarak ABD feodal bir geçmişe sahip olmadığından dolayı sınıf ayrımı da Almanya, Fransa ve İngiltere'de görülen şekliyle aynı tarihi temellere dayanmamaktaydı. Bu ülkelerde insanlar çok uzun yıllardır kanunlarla belirlenen kastlara ve sınıf ayrımına aşınayken ABD için durum tam tersiydi. Feodalizm geçmişinin olmayışı, -bu geçmişe sahip olmayan diğer ülkelerde (Kanada, Avustralya ve Yeni Zelanda) olduğu gibi- ABD'de işçi sınıfı hareketlerini Avrupa kıtasındakilerden keskin bir biçimde farklılaştırdı ve işçi sınıfının etrafında birleşebileceği sosyalist partilerin güçlenmesine imkân tanımadı.¹⁶⁶ İkincisi, 19.

¹⁶⁵ Jacobi, **a.g.e.**, p. 27-28.

¹⁶⁶ Seymour Martin Lipset, "Radicalism or Reformism: The Sources of Working Class Politics", **The American Political Science Review**, Vol. 77, No. 1, 1983, p. 2.

yüzyıl ABD'sinde işçi sınıfı ile kapitalist sınıf arasındaki çizginin Avrupa'daki gibi keskin bir şekilde çizilmemiş olması, sınıflar arası hareketliliğe de imkân vermekte, birçok başarılı işverenin iş hayatına bir işçi olarak başladığı bilinmekteydi.¹⁶⁷ Üçüncüsü ABD'de işçi sınıfı hiçbir zaman oy hakkı için mücadele etmek zorunda kalmamıştı.¹⁶⁸ Ücretsiz kamusal eğitim hakkı ile oy hakkının çok erken tarihlerde tanınmış olması, bu iki potansiyel işçi sınıfı sorununu ortadan kaldırmıştı. Dördüncüsü, etnik sınırlar boyunca bölünmüş nüfusun çeşitliliği, geniş tabanlı bir işçi sınıfı hareketinin örgütlenmesini engellemekteydi.¹⁶⁹ Son olarak da sanayileşme sürecinin başında ABD'de düşük ücretler, uzun çalışma süreleri ve kötü çalışma koşulları yaygın olmakla beraber, emeğe olan talebin yüksekliği yine de Amerikan işçisini Avrupa'daki sınıflarına nazaran daha iyi bir konuma yerleştirmişti.¹⁷⁰

Literatürde belirtilen bu durumlar Amerikan işçi sınıfının Avrupa'daki işçi sınıfı gibi bir sınıf bilincine erişmemesi ve sosyalist kurumlar etrafında birleşmemesine sebep olarak sürülen başlıca olgulardır. Bu olgular Amerika'da sermaye ile kapitalizmin kendisine karşı radikal bir cephe alınmamasında veya bunların gecikmesinde ve zayıf kalmasında da dolaysız bir etkiye sahiptir. Adams, 19. yüzyılın sonlarında işçi hareketinin kendisini meslek örgütleriyle ve politik eylemden ziyade ekonomik eylemle sınırladığını, sosyalizmin kesin bir biçimde reddedildiğini ve kapitalizmin kabul edildiğini ileri sürmüş ve dönemin sendika liderlerinin söylevlerinde bunun belirgin olduğunu ifade etmiştir. Adams'a göre, bu olgu kapitalizme ciddi bir politik tehdidin oluşmamasına ve işverenlerin kapitalist girişim için herhangi bir kamu ve sendika kabulünü aramak zorunda kalmamalarına olanak tanımıştır. İşçi sendikacılığı ise sermayenin yönetim gücüne açıkça bir meydan okumayı temsil etmekle beraber özünde bir sınıf olarak işveren kesimine değil belirli zaman ve mekânlarda belirli

¹⁶⁷ E. L. Godkin, "The Labor Crisis", *North American Review*, CX July (1867), p. 177-179'den aktaran, Eric Foner, "Why is There No Socialism in the United States", *Oxford Journals, History Workshop*, No. 17, 1984, p. 58.

¹⁶⁸ Lipset, *a.g.e.*, p. 9.

¹⁶⁹ Harry C. Katz and Hoyt N. Wheeler, "Employment Relations in the United States of America", *International and Comperative Employment Relations: Globalisation and the Developed Market Economies*, 4th Edition, Ed. by. Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury and Nick Wailes, Australia, Allen&Unwin, 2004, p. 70-71.

¹⁷⁰ John.P. Windmuller, "Amerikan Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri", Çev. Sabahattin Zaim, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 9-10-11, 1960, s. 20. Amerikan işçi sınıfında sınıf bilincinin yeterince gelişmemiş olmasının sebeplerine ilişkin bütüncül bir okuma için ayrıca bakınız; Alpaslan Işıklı, *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi, 2005, ss. 232-240.

endüstrilerde yer alan belirli işverenlere yönelik bir tehdit olmuştur.¹⁷¹ Bu durum ise iki sınıf arasındaki çekişmenin çoğu zaman için işyeri, fabrika, bölge gibi daha alt düzeylerde yaşanmasına ve endüstri ilişkilerinin de bu seviyede gelişimine sebep olmuştur.

Ancak Avrupa'dakilere kıyasla daha ılımlı olan işçi sınıfı karşısında işverenlerin ve kurdukları örgütlerin tepkileri, özellikle ilk dönemde, Avrupa'daki işverenlerin tepkileri kadar sert bir biçim almıştır. ABD'de işverenlerin kurdukları ilk örgütler ticaret ve ekonomik meselelerle ilgilenen işveren dernekleridir. Ancak endüstri ilişkilerine yönelik faaliyetler yürüten işveren sendikalarının oluşumu da oldukça eskiye dayanmaktadır. Daha 1799 yılında Philadelphia'da ayakkabı işçilerinin ücretler için çıktıkları bir grevde karşılarında hali hazırda kurulu bulunan bir işveren örgütü bulunmaktadır.¹⁷² Yine 1836 yılında işçilerin daha kısa çalışma süreleri ve yüksek ücretler için baskı yapmalarının üzerine bazı işverenlerin örgütlendikleri bilinmektedir.¹⁷³

İşveren sendikalarının olgunlaşmaya başladığı ve istikrarlı örgütlere dönüştüğü asıl dönem ise işçi hareketinin ciddi bir atılım gösterdiği 1880'li yıllarda başlamıştır. Bu dönem Emek Şövalyeleri (Knights of Labor)¹⁷⁴ gücünün zirvesine ulaşmış, ulusal üst işçi örgütü olan Amerikan Emek Federasyonu'nun temelleri atılmış (AFL- American Federation of Labor) ve iş mücadeleleri ile grevlerin sayısında büyük artış

¹⁷¹ Adams, **a.g.e.**, p. 14.

¹⁷² Milton Derber, "Employers Associations in the United States", **Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, p. 79.

¹⁷³ Richard W. Gable, "Birth of an Employers' Association" **Business History Review**, Vol. 33, I. 4., 1959, p. 538.

¹⁷⁴ 1869 yılında Philadelphia'da kurulan, başlangıçta gizli bir işçi topluluğu olarak faaliyet gösteren ve üyelerinin işverenlerce kara listelere girmesini engellemeye çalışan Emek Şövalyeleri, 19. yüzyılın en büyük işçi federasyonuydu. 1874 yılından sonra Philadelphia sınırlarını aşan hareket gittikçe güçlenmiş ve gizlilik prensibini terk etmiştir. Yine ilk yıllarda uzlaşmacı bir hareket görüntüsü veren ve grevlerden sakınan bu hareket ilerleyen süreçte çok sayıda grevin merkezinde yer almıştır. Günlük çalışma sürelerinin 8 saatle sınırlandırılması, kadınlar için eşit hakların tanınması ve çocuk işçiliğinin kaldırılması gibi temel amaçları benimseyen Emek Şövalyeleri cinsiyet, ırk, renk ve vasıf ayrımı yapmaksızın emeği bir bütün olarak örgütlenme amacı gütmüş, ağırlıklı olarak kalifiye beyaz erkeklerin oluşturduğu Amerikan işçi hareketine Afro-Amerikalıları, kadınları ve vasıfsız işçileri eklemiştir. 1 Mayıs 1886 tarihinde ve akabinde yaşanan olaylardan sonra saygınlığını ve üyelerinin büyük bir çoğunluğunu kaybeden Emek Şövalyeleri, 1917 yılında dağılmıştır. Daha ayrıntılı malumat için: Robert E. Weir, "Knights of Labor", **Workers in America: A Historical Encyclopedia**, Vol. 1, ABC, CLIO, California, 2004, p. 389-392; Tim Mcnese, **The Labor Movement: Unionizing America**, New York, Chelsea House, 2008, p. 67-82.

görülmüştür.¹⁷⁵ İşverenler bu gelişmelere tepki olarak bir yandan grevci işçilere yönelik silahlı mücadeleye kadar varan militan politikalar izlerken¹⁷⁶, diğer yandan daha önceleri kurdukları bölgesel sendikalara ek olarak ulusal düzeyde örgütler oluşturmaya başlamışlar, faaliyetlerini çeşitlendirmiş ve kurdukları fonlar aracılığıyla kaynaklarını genişletmişlerdir.¹⁷⁷

1.5.3.2. Anti-Sendikacılığın Yükselişi

1900'lü yılların başlangıcı ile işveren sendikalarının konumlarında gözle görülür bir kayma yaşanmıştır. Kuruluşlarından sonraki süreçte işçi sendikaları ile görüşmeler yapmaya başlayan işveren sendikaları, zaman içerisinde toplu pazarlıklardan çekilmeye ve işçi sendikacılığına karşı açık bir mücadele içerisine girmeye başlamışlardır. Ayrıca onlara, aynı saiklerle hareket eden yeni işveren örgütleri ve vatandaşlık birlikleri (Citizens' Alliances)¹⁷⁸ eklenmiştir.¹⁷⁹ Bu dönem işverenlerin, işveren sendikalarının, diğer işveren örgütlerinin ve yer yer görülen anti sendikal örgütlerin şiddetle desteklediği iki politika; açık işyeri hareketi ile 'çalışma hakkı' (Right to Work) yasaları olmuştur.

19. yüzyıl sonu ve 20. yüzyıl başlarında işçi hareketi kapalı işyeri^{***} (closed shop) ve sendikalı işyeri^{****} (union shop) uygulamalarını hayata geçirmek için bir dizi grev

¹⁷⁵ Clarence E. Bonnett, **Employers' Associations in the United States: A Study of Typical Associations**, New York, The Macmillan Company, 1922, p. 21-22.

¹⁷⁶ Chris Harman, **Halkların Dünya Tarihi: Taş Devri'nden Yeni Binyıla**, 3. Basım, Çev. Uygur Kocabaşoğlu, İstanbul, Yordam Kitap, 2013, s. 388.

¹⁷⁷ F.W. Hilbert, "Employers' Associations in the United States", **Studies in American Trade Unionism**, Ed. by. Jacob H. Hollander and George E. Barnett, New York, Henry Holt and Company, 1905, p. 194-196.

¹⁷⁸ Vatandaşlık birlikleri 20. yüzyılın ilk yıllarında örgütlü işçi hareketini bastırmak amacıyla kurulan gizli örgütlerdir. Üyeleri işverenler, bankerler ve tüccarlar gibi sermaye sahiplerinin yanı sıra din adamları, avukatlar, hâkimler, akademisyenler, yazarlar ve hatta sendika üyesi olmayan işçilerden oluşan bu birlikler işçi örgütlerine ve liderlerine karşı düşmanca tavır takınmışlar, kamuoyunun görüşünü yönlendirmeye çalışmışlar ve işçi hareketini bastırmak için kanunsuz (vigilante) politikalar izlemekten de çekinmemişlerdir. Gable, **a.g.e.**, p. 540; Tom Mitchell, "Citizens' Committees and Alliances", **The Oxford Encyclopedia of American Business, Labor and Economic History**, Ed. by. Melvyn Dubofsky, Oxford, Oxford University Press, 2013, p. 118-119; Chad Person, "Employers Associations and Open Shops in the United States", **Oxford Research Encyclopedia of American History**, Online Publication Date February 2018, (Çevrimiçi) <http://oxfordre.com/americanhistory/abstract/10.1093/acrefore/9780199329175.001.0001/acrefore-9780199329175-e-459?rskey=IMyut8&result=1>, 20 Ekim 2020.

¹⁷⁹ Gable, **a.g.e.**, p. 539-540.

^{**} Kapalı işyeri, işçilerin işe başlamalarından önce işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına üye olmalarını ve sonrasında da üyeliklerini muhafaza etmelerini zorunlu kılan sendika güvenlik türüdür.

gerçekleştirmiştir. İşçi sınıfının bu konudaki ısrarları karşısında, işçi alma ve çıkarma konusunda daha fazla söz sahibi olmak isteyen işverenler ise açık işyeri**** (open shop) hareketini başlatmışlardır. Lobiciliği, grev kırılcılığı, işçi sendikalarını bastırmayı ve sendika karşıtı mesajları kamuya yaymayı hedefleyen ve önderliğini Ulusal İmalatçılar Birliği'nin (NAM- National Association of Manufacturer) üstlendiği açık işyeri hareketi, kamu ilişkilerini, çalışma ilişkilerini ve resmi politikayı etkileyen güçlü bir harekete dönüşmüştür.¹⁸⁰

Emek arzında yaşanan azalmaya ve talepteki artışa paralel olarak işçi sendikalarının stratejik bir konuma yerleştiği, federal hükümet politikasının da bu pozisyonun kabulüne dayanarak şekillendiği ve böylelikle işverenlerin tavizler vermek zorunda kaldığı I. Dünya Savaşı yılları¹⁸¹ hariç tutulduğunda, açık işyeri hareketi 1930'lu yıllara kadar sürekli bir büyüme göstermiştir. Sanayi ve Ticaret Odaları ile iş dünyasının diğer örgütleri bu harekete katılmışlar ve işverenler de genel olarak bu girişimin Bolşevik etkisindeki emek radikalizmini engellemek için gerekli olduğunu belirterek desteklemişlerdir.¹⁸²

1930'lu yıllar işçi sendikalarının güçlendiği, işverenlerin ise 1929 buhranı yüzünden politik ve sosyal etkilerinin zayıfladığı, bir dizi yenilgiyle karşı karşıya kaldıkları ve hükümet politikasının da emek desteğine kaydığı yıllardır. Sendikacılığın ve toplu pazarlığın gelişimi ve uzlaşma ortamı oluşturmak için işçi ve işveren sendikaları teşvik edilmiş ve 1935 yılında çıkarılan Wagner Kanunu ile işverenlerin işçilerin örgütlenmesine karşı kullandıkları kara liste, sarı köpek sözleşmeleri, ajan, işyeri sendikaları gibi uygulamalar illegal olarak kabul edilmiştir.¹⁸³

Yine aynı yıl içinde AFL'nin yalnızca vasıflı işçileri örgütlemesine karşı çıkan ve işkolu sendikacılığını hayata geçirmek üzere AFL'den kopan sendikaların oluşturduğu Sanayi Örgütlenme Komitesi (CIO- Congress of Industrial

*** Sendikalı işyeri, işçilerin işe başladıktan belirli bir süre sonra sendikaya üye olmasını ve üyeliğini devam ettirmesini zorunlu kılan sendika güvenlik türüdür.

**** Açık işyeri, işverenin sendika üyesi olup olmadığına veya hangi sendika üyesi olduğuna bakmaksızın dilediği kişiyi işe alma ve çıkarma hakkını koruduğu işyeri anlamına gelmektedir.

¹⁸⁰ Pearson, **a.g.e.**

¹⁸¹ Bonnett, **a.g.e.**, p. 27-28.

¹⁸² Açık işyeri hareketinin savunucularına göre bu dönem yalnızca iki seçenek mevcuttur: "Ya Sovyet bir endüstri ve ülke yönetimi ya da açık işyeri" Pearson, **a.g.e.**

¹⁸³ Adams, **a.g.e.**, p. 15-16.

Organizations) kurulmuştur.¹⁸⁴ CIO'nun savaşı ve kapsayıcı yapısı açık işyeri hareketini büyük ölçüde zayıflatmış, işverenler işçi sendikalarını tanımak ve onlarla müzakere etmeyi kabul etmek zorunda kalmışlardır.¹⁸⁵

Amerikan endüstri ilişkileri sisteminde köklü değişiklikler ise 1940'lı yıllarda yaşanmıştır. Toplu pazarlık savaş döneminde ve sonraki süreçte genişlemiş, yasallaşmış ve kurumsallaşmıştır. Buna paralel olarak da özellikle kendi kısıtlı kaynaklarıyla endüstri ilişkilerine yönelik ihtiyaçlarını karşılayamayan küçük sermaye için işveren sendikalarına olan ihtiyaç artmıştır.¹⁸⁶ Yine savaş dönemi ve öncesinde birçok kazanımlar elde eden işçi sendikaları, 1940'lı yıllara gelindiğinde güçlenmiş, imzaladıkları toplu sözleşmeler aracılığıyla kapalı ve sendikalı işyerlerini yaygınlaştırmıştır. Ancak II. Dünya Savaşı'nın bitmesinden sonra, 1947 yılında yürürlüğe giren Taft-Hartley Kanunu işverenler lehine getirdiği birçok düzenlemenin yanı sıra kapalı işyeri uygulamasını da yasaklamış ve sendika güvenliğini önemli ölçüde zayıflatmıştır.¹⁸⁷ Taft-Hartley ayrıca eyaletlere diğer sendika güvenlik türlerini de yasaklayıcı kanunlar çıkarma konusunda serbestlik tanımakta, 'çalışma hakkı' yasaları olarak adlandırılan bu kanunların kabul edildiği eyaletlerde işçilerin işe başlaması ve çalışmaya devam etmesi herhangi bir sendika üyeliği şartına bağlanamamaktaydı. Taft-Hartley Kanunu'nun çıkarılmasından kısa süre sonra birçok eyalette kabul edilen bu yasalar ile işveren sendikalarının uzun yıllardır mücadelesini verdiği açık işyeri uygulaması fiili olarak hayata geçmiştir.¹⁸⁸ 'Çalışma hakkı' düzenlemesinin işçilerin işyerinde örgütlü sendikalara üye olmaksızın ve bu sendikalara aidat ödemeksizin sendikal kazanımlardan yararlanmalarının önünü açması ise işverenler açısından bir başka zafer olmuştur. Bu durum *bedavacılığı* kolaylaştırırken örgütlenmeyi oldukça zorlaştırmıştır.¹⁸⁹

¹⁸⁴ Paul Malson, **Çalışarak Yaşamak ya da Savaşarak Ölmek: Küresel İşçi Sınıfı Nasıl Oluşturdu?**, 2. Basım, Çev. Gözde Orhan ve Mehmet Ertan, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 316.

¹⁸⁵ Pearson, **a.g.e.**

¹⁸⁶ Derber, **a.g.e.**, p. 82.

¹⁸⁷ Pearson, **a.g.e.**

¹⁸⁸ Cahit Talas, "Taft-Hartley Kanunu ve "Çalışma Hakkı" **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 14, S. 1, 1959, s. 9.

¹⁸⁹ Kenan Erçel, "ABD'ye Özgü Kavramlar Sözlüğü – "Çalışma Hakkı Eyaleti (Right-to-Work State)", **Birikim Dergisi**, (Çevrimiçi), <http://www.birikimdergisi.com/haftalik/8884/abd-ye-ozgu-kavramlar-sozlugu-calisma-hakki-eyaleti-right-to-work-state#.XEhcGMb7mu4>, 20 Ekim 2020. Çalışma hakkı günümüzde ABD'de 50 eyaletin 28'inde geçerlidir. 2011 yılında bu eyaletlerdeki

1950’li yıllarda ise işveren sendikaları bir yandan sektörel ve yerel düzeyde toplu pazarlıklar yapmayı sürdürürken, diğer yandan işçi sendikacılığına karşı mücadelecî tutumlarına da devam etmişlerdir.¹⁹⁰ Bu dönem özellikle geçmişte açık işyeri hareketinin de önderliğini yürüten NAM, sendika karşıtı materyaller dağıtmak ve eğitimler düzenlemek gibi birçok faaliyet yürütmüştür.¹⁹¹

1.5.3.3.Modern Dönem

Amerikan endüstri ilişkilerinin işveren sendikaları üzerinden okunması literatürün zayıflığı sebebiyle oldukça zordur. Ancak karşılaştırmalı çalışmalar üzerinden edinilen bulgulardan yola çıkıldığında, 1960 sonrasında ABD’deki işveren sendikalarının ulusal ve yerel düzeylerde neredeyse var olmadığı veya sistem içerisinde herhangi bir rolünün olmadığı ileri sürülmektedir.¹⁹²

Görüldüğü üzere Amerikan işveren sendikaları, olgunlaşmalarını takip eden süreçte sistem içerisinde yer alarak ve toplu pazarlıklar bağitlayarak endüstri ilişkilerini düzenleyen kuralları oluşturmak yerine çoğu zaman için işçi sendikacılığını bastırmak amacına öncelik vermiştir. Bunun yanı sıra işveren sendikalarının sendika güvenliğini zayıflatmak için gösterdikleri çabalar, önce Taft-Hartley Kanunu daha sonra ise ‘çalışma hakkı’ yasalarının yürürlüğe girmesi ile başarıya ulaşmıştır. Bu olgular, onları örgütsüzleşmeye iten başlıca etkenler olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca 1960’lı yıllarla beraber toplu pazarlığın kapsamının belirgin ve istikrarlı bir daralma seyrine girmesi,¹⁹³ Amerikan sisteminin işyeri düzeyindeki toplu pazarlıkları

sendikalaşma oranları %5.7 iken diğer eyaletlerde %15.8 düzeyindedir. Yine çalışma hakkı eyaletlerindeki ortalama saatlik ücretler diğer eyaletlere oranla daha düşük iken yoksulluk oranları ise daha yüksek seyretmektedir. Erçel, **a.g.e.**

¹⁹⁰ Derber, **a.g.e.**, p. 82.

¹⁹¹ Andrew G. Lawrence, **Employer and Worker Collective Action**, New York, Cambridge University Press, 2004, p. 134.

¹⁹² Reinhold Fahlbeck, “The Demise of Collective Bargaining in the USA: Reflections on the UN-American Character of American Labor Law” **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, V. 15, No. 2, 1994. p. 318; OECD, “Collective Bargaining: Levels and Coverage” **Employment Outlook 1994**, p. 172; Traxler, **a.g.e.**, 2003, p. 7.

¹⁹³ Stephen Nickell, Luca Nunziata, Wolfgang Ochel and Glenda Quintini, “The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to 1990s”, Centre for Economic Performance Discussion Papers, 2002, s. 28; Matt Markezich, “Why is Collective Bargaining so Difficult in the United States Compared to its International Peers?”, Washington Center for Equitable Growth, (Çevrimiçi), <https://equitablegrowth.org/why-is-collective-bargaining-so-difficult-in-the-united-states-compared-to-its-international-peers/>, 20 Ekim 2020.

teşvik edici yapısı¹⁹⁴ ve çok işverenli pazarlıkların nadiren gerçekleşmesi daha merkezi pazarlıkların ise hiç yapılmaması da¹⁹⁵ işveren sendikalarının sistem içerisinde olmamalarının başat nedeni olarak gösterilebilir.

Derber'in toplu pazarlık bağıtlayan işveren sendikalarının, lobi faaliyetlerine ağırlık vermek, insan kaynaklarına ilişkin görevler üstlenmek, yöneticilik eğitimi, yasal danışmanlık, ekonomik araştırmalar yapmak ve kamu ilişkilerine ağırlık vermek gibi yeni fonksiyonlar üstlenmeye başladıklarını belirttiği dönem de, yine işveren sendikalarının endüstri ilişkilerinden çekilmeye başladıkları 1960'lı yıllara tekabül etmektedir.¹⁹⁶

Bugün ABD'deki işveren sendikalarının web siteleri incelendiğinde durum daha net bir şekilde görülmekte, işveren sendikalarının toplu pazarlıklarda temsil faaliyetinden uzaklaştıkları ve üyelerine tavsiye vermek ile kendilerini sınırladıkları anlaşılmaktadır. İlgi alanlarını ise daha çok iş hukukuna ilişkin konularda yasal danışmanlık sağlamak, üyelerinin değişen federal ve eyalet yasalarına uyumunu kolaylaştırmak, eğitimler vermek, insan kaynaklarına yönelik hizmetler sunmak ve lobi faaliyetlerinde bulunmak şeklinde belirtmektedirler. Bireysel firmaların web siteleri incelendiğinde de işverenlerin kendilerini temsil etmesi için sendikalardan ziyade hukuk ve danışmanlık şirketlerini tercih ettikleri görülmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde yer alma ağırlıklarına bakarak da işveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki zayıflığını görmek mümkündür. ABD'deki işverenlerin büyük çoğunluğunun endüstri ilişkileri politikalarını bireysel olarak yürüttüğünü ileri süren Adams¹⁹⁷, iddiasına destek olarak Cohen'in 1975 yılında yaptığı bir çalışmayı göstermekte ve o dönemki toplu iş sözleşmelerinin %80'inin tek işverenli sözleşmeler olduğunun tahmin edildiğini aktarmaktadır.¹⁹⁸ Ayrıca ABD Çalışma Bakanlığı'nın 2000'li yılların başlangıcından bu yana bağıtlanan toplu iş

¹⁹⁴ OECD, **a.g.e.**, p. 172; Fahlbeck, **a.g.e.**, p. 318.

¹⁹⁵ Fahlbeck, **a.g.e.**, p. 317-318. Fahlbeck ABD'de toplu pazarlık amacıyla kurulmuş işveren örgütlerinin olmayışının ademi merkezi toplu pazarlık yapısı ile (hem bunun sonucu hem de sebebi olmakta) yakından ilgili olduğunu ileri sürmektedir.

¹⁹⁶ Derber, **a.g.e.**, p. 94-95.

¹⁹⁷ Roy. J. Adams, **Industrial Relations Systems in Europe and North America**, McMaster University, Research and Working Paper Series No: 173, 1980, p. 14.

¹⁹⁸ Sanford Cohen, **Labor in the United States**, Columbus, Merrill Books, 1975, s. 141'den aktaran, Adams, 1980, **a.g.e.**, p. 47.

sözleşmelerine yer verdiği web sitesi incelendiğinde de sözleşmelerin tamamına yakınının tek işverenli ve işyeri düzeyinde yapıldığı, bir tarafını işveren sendikasının oluşturduğu toplu iş sözleşmelerinin ise yok denecek kadar az olduğu ortaya çıkmaktadır.¹⁹⁹

1.5.3.4.Genel İşveren Temsili

ABD’de işveren sendikalarının diğer ülke örneklerine göre zayıf kaldıkları, endüstri ilişkilerinde istikrarlı bir şekilde rol alan örgütler haline gelemedikleri yukarıda vurgulanmıştı. Bu eksiklik tepe örgütlerde daha da belirgindir. Öyle ki, ABD’de endüstri ilişkilerinde faaliyette bulunmak üzere bir işveren konfederasyonu hiçbir zaman kurulmamıştır.²⁰⁰ İşverenlerin daha üst düzeylerde temsilini ise genellikle NAM ve ABD Ticaret Odası (The Chamber of Commerce of the United States) üstlenmektedir.

1895 tarihinde kurulan, açık işyeri hareketinin ve anti-sendikacılığın önderliğini yapan NAM’ın fonksiyonlarını ulusal ve uluslararası ekonomik ve ticari konularda endüstrinin görüşlerini duyurmak, kamu organlarına temsilciler göndermek, kanun tasarıları, yasalar, idari düzenlemeler ve mahkeme kararlarına ilişkin gerekli incelemeleri yapmak ve yorumlamak ve lobi faaliyetlerinde bulunmak şeklinde özetlemek mümkündür.²⁰¹

1912 yılında kurulan Ulusal Ticaret Odası ise iş dünyasını temsil eden en büyük işveren örgütüdür. İş dünyası ile ilgili genel konular üzerinde araştırmalar yapmakta, üyelerine ve kamuya sunmak için çeşitli konularda raporlar, bildiriler ve dergiler yayınlamaktadır. Lobi faaliyetleri, politik eylem, halkla ilişkiler ve eğitim programlarının sponsorluğu ana faaliyetleridir. Ulusal Ticaret Odası tarihsel olarak örgütlü işçi sınıfına karşı NAM’a kıyasla daha ılımlı yaklaşmakta ve iki sınıf arasındaki iş birliğini teşvik eden çalışmalar yürütmektedir.²⁰²

¹⁹⁹ United States Department of Labor, (Çevrimiçi), <https://www.dol.gov/olms/regs/compliance/cba/>, 20 Ekim 2020.

²⁰⁰ Katz and Wheeler, **a.g.e.**, p. 70.

²⁰¹ Derber, **a.g.e.**, p. 105.

²⁰² Derber, **a.g.e.**, p. 106.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SERMAYE SINIFININ OLUŞUMU

Çalışmanın bir önceki bölümünde teorik düzeyde işverenlerin örgütlenme eğilimleri ve işveren sendikalarını tercih etme nedenleri, işveren sendikalarının faaliyetleri ve amaçları göz önünde bulundurularak ele alınmıştır. Sonrasında ise Dünya’da işveren sendikalarının erken dönemlerde görüldüğü ülkelerdeki işveren sendikacılığı incelenmiştir. Bu incelemenin sonucunda ilk olarak işveren sendikalarının işçi sınıfının örgütlülüğünün ve hareketliliğinin dolaysız ve kaçınılmaz bir sonucu olarak ortaya çıktıkları görülmüştür. İşveren sendikalarının ortaya çıkmalarından hemen sonra endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinde aktif rol oynadıkları tespit edilmiştir. Ancak ilerleyen süreçte işveren sendikalarının üretim ve çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimler karşısında güçlerinin azaldığı, bazı kurumsal ve asli mekanizmalarının sönmüldüğü görülmüştür.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında Türkiye’de işveren örgütleri ve tarihi süreç içerisindeki gelişim aşamaları işveren sendikaları merkeze alınarak incelenecektir. Ancak bu süreci Türkiye’de sermaye sınıfının oluşumundan, yapısından ve çelişkilerinden bağımsız bir şekilde ele almak mümkün değildir. Çünkü bu olgular Türkiye’de işveren örgütlerinin oluşumu ve üstlendikleri roller ile dolaysız bir ilişki içerisinde. Türkiye’de kapitalizmin gelişmesi ile beraber sermaye sınıfının farklı fraksiyonlara bölünmesi ve bu fraksiyonlar arasındaki iç mücadeleler, işveren örgütlerinin oluşum ve gelişiminde belirleyici olmuştur. Örneğin Cumhuriyet Türkiye’si’nin ilk yıllarında ticaret burjuvazisinin hegemonyasını kırmaya çalışan sanayi burjuvazisi ve daha yakın dönemde farklılaşan çıkarlarını korumak için büyük sermaye ile çekişme içine giren küçük sermaye, çıkarları doğrultusunda kendi örgütlerini kurmak için önemli bir çaba göstermişlerdir. Ayrıca Türkiye’de sermaye sınıfının oluşumunu tarihsel açıdan ele almak bu sınıfın işçi sınıfına karşı yürüttüğü mücadeleyi ve bu amaçla kurdukları örgütleri, işveren sendikalarını, anlamak için de elzemdir. Çünkü Türkiye’de sermaye sınıfı endüstri ilişkilerindeki temsillerinde, kendi iç ihtilaflarını bir kenara bırakarak yekvücut hareket etmekte, aynı işkolunda

birbirleri ile rekabet eden işveren sendikaları, birkaç istisna dışında tutulursa, görülmemektedir.

Anlatılan sebepler ışığında çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de sermaye sınıfının oluşumu kapitalist gelişme ile birlikte ele alınmaktadır. Bunu yaparken sermaye birikim sürecinin dönüm noktaları ve makro iktisadi politikalar gözetilerek bir dönemlendirmeye gidilmiş ve her dönem kendi içinde bazı alt dönemlere ayrılmıştır. İlk dönemlendirme Türkiye’de kapitalist gelişmenin önünü açan 1908 burjuva devrimi ile başlamaktadır. Türkiye’de sermaye sınıfının oluşumu daha sonra 1923-1945, 1946-1961, 1961-1980 ve 1980 sonrası dönem olarak incelenmiştir.

2.1. 1908-1922: Milli İktisat Politikaları Aracılığıyla Türkiye’de Milli Burjuvaziyi Oluşturma Çabaları

2.1.1. Türkiye’de Burjuvazinin Yapısı

19. yüzyıl boyunca Osmanlı İmparatorluğu’nda hayata geçirilen reformlar kapitalist ekonomiye geçişin yolunu açmış, Osmanlı ekonomisi bu yüzyıl boyunca dünya ekonomisi ile bütünleşmeye çalışmıştır. 1838 yılında İngiltere ile imzalanan Ticaret Antlaşması²⁰³ ve daha sonra benzer şekilde diğer Avrupa ülkeleri ile imzalanan ticaret antlaşmaları, gümrük vergilerini indirerek yabancı tüccarlar için serbest ticareti getirmiş, Osmanlı ticaretinde hızlı bir gelişmeye yol açmış ve kapitalist gelişmenin önünü açan önemli bir adım olmuştur.²⁰⁴ Ayrıca ulaşım teknolojilerinde yaşanan dönüşüm de ticaretin gelişmesinde hayati bir rol oynamış; yüzyılın ikinci yarısından itibaren özellikle demiryollarında yaşanan gelişmeler, bir yandan hızlı ve fazla miktarda mal taşınmasını mümkün kılarak²⁰⁵, diğer yandan yeni doğan ulusal pazarın bütünleşmesinde etkili olmuştur.²⁰⁶

²⁰³ Baltalimanı Ticaret Antlaşması’nın içeriği, sonuçları ve antlaşma hakkındaki tezlere ilişkin kapsamlı bir inceleme için bakınız: Şevket Pamuk, **Türkiye’nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi**, 6. Basım, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2016, s. 97-102.

²⁰⁴ Gülten Kazgan, **Tanzimat’tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi**, 6. Basım, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017, s. 16-18.

²⁰⁵ Ateş Uslu ve E. Attila Aytekin, “Burjuva Devriminin ve Savaşın Belirsiz Sınırlarında” **Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 95.

²⁰⁶ Sungur Savran, “20. Yüzyılın Politik Mirası”, **Sürekli Kriz Politikaları: Türkiye’de Sınıf, İdeoloji ve Devlet**, Haz. Neşecan Balkan ve Sungur Savran, İstanbul, Metis Yayınları, 2004, s. 16.

Osmanlı'da kapitalist ekonomiye geçişin bir diğer önemli dayanak noktası da toprakta özel mülkiyetin kademeli bir şekilde gelişmesi olmuştur.²⁰⁷ Ayrıca ekonomik ilişkilerin Batılı burjuva toplumlarından ithal edilen hukuk sistemi ile düzenlenmesi de bu kapsamdaki önemli değişikliklerden bir diğeridir. Bu değişikliklerin liberal ekonomi politikaları ile desteklenmesi ise ekonomik faaliyetleri artırarak kapitalist sistemin Osmanlı topraklarında yerleşik hale gelmesine hizmet etmiştir.²⁰⁸ Görüldüğü üzere Osmanlı'da kapitalizmin gelişimi, ekonomik, teknolojik ve hukuki yapıdaki birçok gelişmenin ürünü olarak hayat bulmuş ve bütün yüzyılın tamamına yayılmıştır.

İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin iktidara gelmesi ile sonuçlanan 1908 Burjuva Devrimi'ni²⁰⁹ ise 19. yüzyıldaki reform hareketlerinin nihai aşaması olarak görmek mümkündür.²¹⁰ Çünkü İttihat ve Terakki iktidara geldikten sonra kapitalist gelişmenin önünü açacak adımlar atmış, bu gelişmeye engel oluşturabilecek toplumsal güçlerle kapitalizm öncesi düzene dönme arzusunda aktörleri tasfiye etmek için çabalamış ve sermaye birikimi için gerekli olan siyasi-hukuki zemini hazırlamıştır.²¹¹ Ayrıca, İttihat ve Terakki'nin politikaları 19. yüzyıl geneline yayılan kapitalistleşme sürecini hızlandırmakla, kapitalist sisteme ait sınıfların oluşumuna da zemin hazırlamıştır.

20. yüzyılın başına gelindiğinde bütün bu gelişmelerin dolaysız etkisi ile Osmanlı'da bir ticaret burjuvazisi ortaya çıkmıştır. Bu grubun büyük ve etkili kesimini ise gayrimüslimler oluşturmuştur. Ravndal'ın²¹² verilerine göre gayrimüslimlerin bu konumu yalnızca ticaret ile sınırlı kalmamıştır. İmalat sanayiinde de durum benzer şekilde gelişmiş, bu dönem Müslüman-Türk sermayesinin imalat sanayisi içindeki payı yalnızca % 15 civarında seyretmiştir.

²⁰⁷ Savran, **a.g.e.**, s. 16.

²⁰⁸ Kemal H. Karpat, **Osmanlı'da Değişim, Modernleşme ve Uluslaşma**, Çev. Dilek Özdemir, Ankara, İmge Kitabevi, 2006, s. 35.

²⁰⁹ “Burjuva Devrimi” kavramını devrimi gerçekleştiren aktörlerden bağımsız olarak ele alan ve bu bağlamda 1908 ve 1923'ü burjuva devrimleri olarak niteleyen çalışma için bakınız: E. Atilla Aytekin, “Burjuva Devrimi Tartışmaları Işığında 1908 ve 1923'e Bakmak” **Ayrıntı Dergi**, Mart/Nisan 2018, S. 25, ss. 30-39.

²¹⁰ Uslu ve Aytekin, **a.g.e.**, s. 92.

²¹¹ Aytekin, **a.g.e.**, s. 37.

²¹² G. Bie Ravndal, **Turkey: a Commercial and Industrial Handbook**, Washington Printing Office, Trade Promotion Series-28, Washington D.C., 1926, s. 61'den aktaran Kazgan, **a.g.e.**, s. 41-42.

Osmanlı'da Müslüman-Türk burjuvazisinin ekonomik hayatta bu denli zayıf olmasının birçok sebebi mevcuttur. Kültürel değerler, İslam'ın ve tasavvuf anlayışının etkisi, devletin ekonomiye yaklaşımı ve Osmanlı toplumunun sosyal yapısı Müslüman-Türk unsurunun girişimcilikten uzak kalmasında etkili olmuştur.²¹³ Ancak bunların ötesinde Müslüman-Türk kesiminin artan ekonomik faaliyetlerin dışında kalmasında ve bu alanı gayrimüslimlerin doldurmasında, yabancı ülkelerin girişimcileri ile gayrimüslim tebaaya çeşitli ayrıcalıklar sağlayan ve Müslüman-Türkleri bu kesim karşısında dezavantajlı konuma sokan kapitülasyonlar ayrı bir öneme sahip olmuştur.

Bu koşullar içinde iktidara gelen İttihat ve Terakki, gelişmenin ve ilerlemenin yerli bir burjuvazi yaratmaktan geçtiğine inanmıştır. İktidara geldikten I. Dünya Savaşı'na kadar olan süreçte İttihat ve Terakki serbest piyasa koşullarında tasarrufları artırmak, ekonomik gelişmenin hukuki çerçevesini düzenlemek ve medya yoluyla²¹⁴ kamuoyunda girişimciliği teşvik etmek suretiyle Müslüman-Türkleri girişimciliğe ve şirketleşmeye yöneltmeyi hedeflemiştir.²¹⁵ Meşrutiyet'le beraber atılan bu adımlar neticesinde Müslüman-Türkler ticarete atılıp, şirketler kurmuşsa da, İttihat ve Terakki'nin beklediği düzeyde bir gelişme olmamıştır. II. Meşrutiyet'in başlangıcındaki serbestlik, hâlihazırda sermaye sahibi olan gayrimüslimlere avantaj sağlamış, bu dönem kurulan şirketlerin büyük çoğunluğu yine gayrimüslim-yabancı sermaye ortaklığında meydana gelmiştir. Dolayısıyla Meşrutiyet'in ilk yıllarındaki tüm girişimlere rağmen gayrimüslim burjuvazi daha da güçlenmiştir.²¹⁶ Meşrutiyet sonrasında izlediği liberal politikalarından beklediği verimi alamayan İttihat ve Terakki iktidarı ise savaşın getirdiği koşullar altında ve artan Alman nüfuzunun da

²¹³ Cem Doğru, "Osmanlı Toplumunda Kapitalist-Girişimci Sınıfın ve İnsan Tipinin Oluşumunu Engelleyen Faktörler", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 11, S. 1, 2008.

²¹⁴ 1908'den hemen sonra birçok gazete ve dergide sıklıkla ticaretin önemi vurgulanmış, İttihat ve Terakki'nin önde gelen isimleri tarafından kaleme alınan yazılarda şirketçilik özendirilmiştir. Ayrıca girişimciliğin önündeki kültürel ve dini kaynaklı engelleri aşmak için de medya oldukça etkili bir şekilde kullanılmıştır. İslami dergilerde yazan ulema tarafından servet biriktirmek özendirilmiş, fakirlik kötülenirken zenginlik yüceltilmiştir. Yine İslami dergilerde diğer ülkelerdeki Müslüman burjuvazisinin ticaret ve sanat alanındaki girişimciliği övülmüş, Müslüman-Türklerle örnek olması istenmiştir. Zafer Toprak, *Türkiye'de Milli İktisat: 1908-1918*, İstanbul, Doğan Kitap, 2012, s. 154-160.

²¹⁵ Kazgan, *a.g.e.*, s. 42-43.

²¹⁶ Toprak, *a.g.e.*, s. 160.

etkisiyle ekonomi politikasında köklü bir değişikliğe giderek iktisadi alanda milliyetçi bir politika benimsemiştir.

2.1.2. Milli İktisat Politikaları

İttihat ve Terakki'nin yönelimindeki bu değişim sonucunda, 1914 yılında kapitülasyonlar tek taraflı kaldırılmış ve milli iktisat programı yürürlüğe konulmuştur.²¹⁷ Alman iktisatçı Friedrich List tarafından ileri sürülen milli iktisat tezi, yeni sanayileşen ülkelerin korumacılık ve gümrük duvarlarıyla gelişebileceğini, bu ülkelerin ancak belirli bir güce eriştikten sonra serbest ticareti deneyimlemesi gerektiğini savunmuştur. Uluslararası iktisada karşı ulusal iktisadi sistemin güçlü bir savunucusu olan List'in fikirleri Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde oldukça etkili olmuştur.²¹⁸ Özellikle Alman ekonomik kalkınmasında önemli bir rolü olan milli iktisat düşüncesi, 20. yüzyıl başlarında siyasi, sosyal ve ekonomik açıdan ciddi bunalımlar yaşayan Osmanlı'da da bir kurtuluş reçetesi olarak görülmüştür. Ziya Gökalp, Tekin Alp, Yusuf Akçura, Parvus Efendi ve Ahmet Muhittin gibi dönemin önde gelen düşünürleri milli iktisat politikasının kabulünde oldukça etkili olmuştur. Bu düşünürlerin fikirleri, gazete ve dergilerde yayınlanan yazıları, yeni dönemin politikalarını şekillendirmiştir.²¹⁹

Milli iktisat politikalarının en önemli amaçlarından birisi ise, bu politikaların verimli bir şekilde hayat bulması için gerekli olan milli burjuvazinin yetiştirilmesi olmuştur. Bu dönem milli iktisat politikaları aracılığıyla milli burjuvaziye yetiştirmek aynı zamanda ulus devleti kurmak için de zorunlu bir yol olarak görülmüştür.²²⁰ İşte İttihat ve Terakki bu gayeler doğrultusunda Müslüman tüccarlar, lonca üyeleri ve

²¹⁷ Erik J. Zürcher, **The Young Turk Legacy and Nation Building: From the Ottoman Empire to Atatürk's Turkey**, London, I. B. Tauris, 2010, s. 219.

²¹⁸ Leo Huberman, **Man's Worldly Goods: The Story of the Wealth of Nations**, 4th Impression, London, Victor Gollancz LTD, 1946, p. 158-159.

²¹⁹ Kadir Yıldırım, "Osmanlı'da Milli İktisat Düşüncesi; Gelişimi ve Sonuçları", Isparta, Uluslararası Davraz Kongresi, 2009, ss. 789-806.

²²⁰ Milli iktisat düşüncesinin önemli savunucusu olan Yusuf Akçura konuyla ilgili olarak "Eğer Türkler Avrupa kapitalizminden yararlanarak kendi içlerinden bir burjuva sınıfı çıkarmayı başaramazlarsa, sadece köylülerden ve memurlardan oluşan bir toplumun yaşama şansı çok zayıf olur." ve "Modern devletin temeli burjuva sınıfidır. Çağdaş refah devletleri, burjuvazinin, işadamları ve bankerlerin omuzları üzerinde var olur. Türkiye'deki ulusal uyanış Türk burjuvazisinin doğuşunun başlangıcıdır. Ve Türk burjuvazisinin doğal gelişimi, eğer kesintiye uğramaksızın sürerse, Türk Devleti'nin sağlam biçimde kurulmasının garanti edilmiş olduğunu söyleyebiliriz." uyarılarında bulunmuştur. Feroz Ahmad, **Modern Türkiye'nin Oluşumu**, Çev. Yavuz Alogan, İstanbul, Sarmal Yayınevi, 1995, s. 67.

bürokratlar arasından girişimci kadroları ortaya çıkararak güçlü bir milli burjuvazi oluşturmak için harekete geçmiş,²²¹ bu kapsamda bir dizi politikayı hayata geçirmiştir.

Milli iktisat politikaları çerçevesinde milli sermaye yaratmaya öncelik veren İttihat ve Terakki'nin bu kapsamda uygulamaya koyduğu politikalardan biri yabancı şirketlerle Osmanlı şirketleri arasındaki eşitsizlikleri gidermek olmuştur. Bu amaçla 13 Aralık 1914 tarihinde yabancı şirketlerin hukuki statülerini düzenleyen kanun kabul edilmiş ve yabancı şirketlerin ayrıcalıklarına son verilmiştir. Yine aynı tarihte çıkarılan bir başka kanunla, o güne dek gelir vergisinden muaf tutulan yabancı şirketlerin de Osmanlı şirketleri ile eşit oranda vergilendirileceği karara bağlanmıştır.²²²

İttihat ve Terakki iktidarının izlediği diğer bir yöntem ise millileştirme uygulamaları olmuştur. Savaş yıllarında yabancı devletlere ait stratejik öneme sahip bazı işletmelere el konulurken, yabancı şirketlerin elinde olan belli başlı liman ve demiryolları da hükümet tarafından satın alınarak millileştirilmiştir. Hükümetin millileştirme girişiminde bulunduğu bir diğer alan ise deniz ticareti olmuştur. İçdeniz ticaretini ele geçirmek için hükümet tarafından kabotaj yasağı koymaya yönelik bir girişimde bulunulmuş, o zamana kadar büyük ölçüde Yunan bandıralı gemilerin tekel konumunda olduğu içdeniz ticaretinin Osmanlı gemileriyle gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Ancak sermaye birikiminin oldukça kısıtlı olduğu bu dönemde Osmanlı'nın ilerlemek için yabancı sermayeye ihtiyaç duyduğu İttihat ve Terakki'nin ileri gelenlerince savunulmuştur. Bu sebeple millileştirme uygulamaları sırasında müttefik ülkelere ait sermayeyi korkutmamaya özen gösterilmiştir. Küçük ölçekli girişimlerde ve yerli sermayenin kendi kaynaklarıyla başarabileceği işlerde öncelik yerli sermaye tanınmış, onların bu işlere girmeleri teşvik edilmiş ve süreç kolaylaştırılmıştır. Ölçek ve yetenek bakımından yerli sermayenin girişemeyeceği alanlarda ise yabancı sermaye ile milli sermayenin ortaklığı önerilmiştir.²²³ Görüldüğü üzere milli burjuvazinin oluşturulması için başvurulan yöntemler, mevcut sermaye birikiminin sınırları ile bağlı kalmış, yabancı

²²¹ Zürcher, **a.g.e.**, p. 219.

²²² Toprak, **a.g.e.**, s. 194-196.

²²³ **A.e.**, s. 206-208.

sermayeye olan ihtiyaç çok katı nitelikte bir milli iktisat politikası izlemeye imkân tanımamıştır.

Müslüman-Türk girişimcilere sermaye desteği sağlamak ve finansman sıkıntısını gidermek için milli banka ve kredi kurumları açmak da dönem boyunca izlenen politikalardan bir diğeri olmuştur. Bu kapsamda ulusal nitelikte Osmanlı İtibar-ı Milli Bankası kurulurken²²⁴, buna İstanbul, Konya, Kayseri gibi Anadolu'nun birçok kentinde milli nitelik taşıyan irili ufaklı banka ve kredi kurumları eklenmiştir. İzlenen politikalar doğrultusunda Ziraat Bankası'nda ise yeni düzenlemelere gidilmiştir.²²⁵

Sermaye birikimini hızlandıran diğeri bir olgu ise savaş yıllarında yaşanan olağanüstü koşulların imkân verdiği gayrinizamî uygulamalar olmuştur. İttihat ve Terakki'ye yakın tüccarlar savaş yıllarında büyük vurgunlar elde etmişler, haksız kazançların önüne geçmek için kurulan heyetler ise daha çok İttihatçı tüccarların rakiplerini tasfiye etmek için çabalamışlardır. Savaşın getirdiği koşulları kendi lehine kullanarak kısa sürede zenginleşen ve "harp zenginleri" olarak anılan bu grup, kamuoyunun gündeminde sıklıkla kendine yer bulmuş²²⁶ ve dönem edebiyatında²²⁷ da sıklıkla değinilen bir konu olmuştur.

1913 yılında yerli sanayiye geliştirmek için çıkarılan ve girişimcilere vergi muafiyetleri, gümrük muafiyetleri ve boş hazine topraklarının yeni kurulacak sanayi fabrikalarına bedelsiz verilmesi gibi ayrıcalıklar tanıyan Teşvik-i Sanayi Kanunu²²⁸ da bu dönem izlenen politikaların bir diğeri çıktısı olmuştur.

Ayrıca bu dönem kurulan ve ileride daha ayrıntılı yer verilecek olan Milli Türk Ticaret Birliği de milli burjuvazi oluşturma sürecinde rol oynamıştır. İktisadi hayatın ve bu kapsamda özellikle İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası'nın millileştirilmesi için

²²⁴ Suat Oktar ve Arzu Varlı, "İttihat ve Terakki Dönemi'nin Ulusal Bankası: Osmanlı İtibar-ı Milli Bankası", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C. XXVII, S. II, 2009.

²²⁵ Toprak, **a.g.e.**, s. 266-281.

²²⁶ Mithat Kadri Vural, "Savaş Yıllarında Milli Bir Burjuvazi Oluşturma Çabası Olarak "Harp Zenginleri" ve Buna Yönelik Eleştiriler", **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, C. XVI, S. 32, 2016.

²²⁷ Murat Kacıroğlu, "Milli Mücadele ve Erken Dönem Cumhuriyet Romanında Harp Zenginleri", **Karadeniz Araştırmaları**, S. 20, Kış 2009.

²²⁸ A. Gündüz Ökçün, "Teşvik-i Sanayi Kanun-ı Muvakkatı, 1913", **A.Ü. S.B.F. Dergisi**, C. 30, S. 1, 1975.

yoğun çalışmalar harcayan birliğin kurucusu Ahmet Hamdi Başar bu durumu;²²⁹ “...tahsillerini Avrupa’da yapmış, yurda dönmüş ve şimdi işe girişmek isteyen birçok genci de, henüz tüccar olmamalarına rağmen, üye yapabiliyorduk. Bunları reprezantaları Türk olmadıkları ya da ecnebi oldukları için değiştirmek isteyen fabrikalara tavsiye etmekteydik. Böylelikle hayli Türk iş adamı Avrupa firmalarıyla anlaştılar. Bugün (1960’lı yıllar) büyük işler yapan Türk firmaları arasında doğrudan doğruya Birliğin aracılığıyla ya da Birlikçe yaratılan havadan yararlanmak suretiyle mümessillik almış olanlar az değildir.” sözleriyle ifade etmiştir.

2.1.3. İzlenen Politikaların Sonuçları ve Dönemin Değerlendirilmesi

Dönem boyunca izlenen politikaların büyük bir kısmı dolaysız bir şekilde milli burjuvazi yaratma hedefine hizmet etmiş, İttihat ve Terakki’nin beklediği faydaları kısmen de olsa vermiştir. İlk olarak belirtilen dönemde Müslüman unsurun kurulan milli bankalar sayesinde yabancı ve gayrimüslim tüccar karşısında pazarlık gücünü yükselterek önemli bir konum elde ettiği söylenebilir.²³⁰ Yine kapitülasyonların kaldırılması, yabancı şirketlerin ayrıcalıklarına son verilmesi ve Müslüman-Türklerin şirket kurmasına yönelik propagandaların da etkili oldukları görülmektedir. Koraltürk,²³¹ Osmanlı’da şirketleşmeyi incelediği çalışmasında 1849-1908 yılları arasında toplamda 86, yılda ise ortalama 1.45 anonim şirket kurulduğunu belirtmiştir. Bu sayı 1908 sonrasında hızlı bir artış göstermiştir. 1908-1913 yılları arasında yılda ortalama 22.60, toplamda ise 113 şirket kurulmuşken; 1914-1918 yılları arasındaysa yılda ortalama 24.60, toplamda ise 123 şirket kurulmuştur. Ayrıca 1908 sonrası kurulan şirketlerin önemli bir bölümü, önceki dönemin aksine sermayesinin büyük çoğunluğunu Müslüman-Türk eşrafın oluşturduğu, ‘milli’ nitelikteki şirketler olmuştur.

²²⁹ Ahmet Hamdi Başar, “Hatıralar: Meşrutiyet’ten Cumhuriyet’e (1): Zaferden Sonra İstanbul’da Başlayan İktisadî Savaş...”, **Barış Dünyası**, S. 54, 1966, s. 57.

Üretken alanlara yatırım yapmak yerine yabancı burjuvaziye ait şirketlerinin ülke içindeki temsilciliklerini üstlenmek ve sermaye birikim sürecine “acenta” niteliğiyle dâhil olmak, bahsedilen dönemde yerli burjuvazinin sıklıkla tercih ettiği bir yöntemdir. Yıldırım Koç, (Çevrimiçi), <https://www.aydinlik.com.tr/turkiye-de-ataturk-doneminde-bir-milli-burjuvazi-var-miydi-yildirim-koc-kose-yazilari-aralik-2019>, 20 Ekim 2020.

²³⁰ Toprak, **a.g.e.**, s. 283.

²³¹ Murat Koraltürk, “Osmanlı Devleti’nde Şirketleşme, İlk Anonim Şirket ve Borsanın Kuruluşu”, **Osmanlı**, Cilt 3, Ed. Güler Eren, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara, 1999a, s. 445.

İlaveten, belirtilen dönem içerisinde özellikle gayrimüslim nüfusun hareketliliği de milli sermaye birikiminde etkili olmuştur. Dönem boyunca savaşların, izlenen milli iktisat politikalarının ve tehcir uygulamalarının etkisi ile gayrimüslim nüfusunda önemli bir düşüş yaşanmıştır. Bu süreçte gayrimüslimlerin bıraktıkları toprak ve işyerleri ise ‘yerli unsurlara’ geçmiş ve sermaye birikiminin önemli kaynaklarından biri olmuştur.²³²

Osmanlı’da esasen 19. yüzyılın ikinci yarısında başlayan ve 1913 Teşvik-i Sanayi Kanunu ile olgunlaşan sanayiye teşvik politikaları ise istenilen sonuçları doğurmamıştır. 1921 sanayi sayımları incelendiğinde, sanayileşmenin belirli alanlarda yoğunlaştığı ve işyerlerindeki ortalama işçi sayısının 2.53 olduğu görülmektedir. İmalat sanayiinde çalışanların sayısı ise yalnızca 76 bindir. Bu kesimin toplam nüfus içindeki oranına ilişkin kesin değerler bulunmamakta ancak Anadolu’daki nüfusun yalnızca yüzde %10’unun, geçiminin bir bölümünü tarım dışından sağladığı tahmin edilmektedir.²³³ Bu açıdan bakıldığında teşviklere rağmen sanayileşmenin beklenen ilgiyi görmediği ve İttihat ve Terakki’nin sanayileşme yönündeki politikalarının öngörülen faydaları vermediği görülmektedir.

Bütün bu değerlendirmelerin sonucunda dönemin sonuna gelindiğinde İttihat ve Terakki’nin milli burjuvazi yaratma hedefinin kısmen başarılı olduğu, ekonomik alanda milli bir bilincin geliştiği ve ilkel bir sermaye birikiminin sağlandığı ileri sürülebilir. Yeni doğan milli burjuva sınıfının en büyük kesimini ise İttihat ve Terakki ile olan yakınlıklarının ve devlet desteğinin etkisinde güçlenen, içerisinde çok sayıda harp zengini de barındıran ticaret burjuvazisi oluşturmuştur.

Çalışmanın ilerleyen bölümünde daha ayrıntılı incelenecek olmakla beraber burada da belirtmek gerekir ki, II. Meşrutiyet ile beraber girişimci sınıf örgütlenme girişimlerine de hız vermiştir. Bu dönem İstanbul başta olmak üzere Anadolu’nun birçok bölgesinde çok sayıda ticaret odası açılmıştır. Yine dönem içerisinde gayrimüslim burjuvazi ile doğmakta olan Müslüman-Türk burjuvazisi arasındaki gerilimler, burjuvazinin bu gruplarının farklı örgütlere yönelmesinde etkili olmuştur.

²³² Kazgan, **a.g.e.**, s. 43.

²³³ Abdulkadir İlgen, **1921 Türkiye Sanayi Sayımları**, Ankara, Cedit Neşriyat, 2008, s. 26.

2.2. 1923-1945: Serbestlik, Devletçilik ve Savaş Ekonomisinde Sermaye Sınıfı

1923-1945 dönemini izlenen iktisat politikaları açısından üç alt dönemde incelemek mümkündür. Boratav²³⁴, 1923-1929 yılları arasında, Türkiye'nin hammadde ihraç edip, sınai tüketim malı ithal ederek dünya ekonomisine katıldığı alt dönemi “*açık ekonomi koşullarında yeniden inşa*” olarak adlandırmaktadır. 1930-1939 yılları arası ise Türkiye'nin devlet eliyle ulusal bir sanayi oluşturmaya çalıştığı “*korumacı-devletçi sanayileşme*” dönemidir. 1940-1945 yılları arası dönem ise savaşın gölgesinde bir kesinti ve gerileme dönemidir.

2.2.1. 1923-1929 Dönemi

Uygulanan iktisadi politikalar açısından ele alındığında bu dönemin aslında önceki dönemin devamı niteliğinde olduğu görülmektedir. Dönem boyunca izlenen politikalar aracılığıyla milli iktisat anlayışı devam ettirilmiş²³⁵, kurucu elitlerin sözlerinden anlaşıldığı üzere kalkınma ve ilerleme yolunda milli burjuvaziye atfedilen önem de yerini korumuştur. Bu yaklaşım cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra Mustafa Kemal'in sözlerinde de yer etmiştir:²³⁶

“Türkiye’de sınıflar yok. Türkiye’de işçi sınıfı yok, çünkü gelişmiş bir sanayi yok. Bizim burjuvazimizi ise henüz burjuva sınıfı haline getirmek gerekiyor. Ticaretimiz çok cılız, çünkü sermayemiz yok. Yabancılar bizi eziyor. Benim amacım, ulusal ticareti kalkındırmak, fabrikalar açmak, yer altı zenginliklerini meydana çıkarmak, Anadolu tacirine yardım etmek, zenginleşmesini sağlamaktır. Bunlar devletin elinde duran işlerdir. Biz bunları kanunlaştıracğız!”

Devlet dönem boyunca izlediği politikalar aracılığıyla sermaye birikim sürecinde önemli rol üstlenmiş, Anadolu tüccarına yardımını esirgememiş, modern ve milli bir burjuvazinin oluşumunda aktif rol oynamıştır. Türkiye’de daha sonra öne çıkacak olan büyük sermaye gruplarının bir kısmının ilk atılımları cumhuriyetin başlangıç döneminde olmuştur.

²³⁴ Korkut Boratav, *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009*, 21. Basım, Ankara, İmge Kitabevi, 2015.

²³⁵ Milli İktisat anlayışının cumhuriyet sonrasında da sürdüğünü gösteren çalışma için bkz: Arzu Varlı ve Murat Koraltürk, “II. Meşrutiyet’ten Erken Cumhuriyet’e Milli İktisadın Sürekliliği ve İzmir İktisat Kongresi”, *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, C. 9, S. 20, 2010.

²³⁶ Ahmet Makal, *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, Ankara, İmge Kitabevi, 1999, s. 201.

Dönemin hemen başında, Lozan Antlaşması ve Cumhuriyetin ilânından önce toplanan İzmir İktisat Kongresi, 1923-1929 yılları arasında uygulanan iktisat politikalarının oluşumunda önemli bir yere sahiptir.²³⁷ Kongrenin sonunda kabul edilen ‘iktisadi esaslar’, milli iktisat düşüncesi ile büyük benzerlikler taşımaktadır. Genel olarak ticaret burjuvazisi ile büyük toprak unsurlarının hâkim konumda yer aldığı Kongre’de, sermayenin teşvik edilmesi, milli unsurların ekonomide hâkim konuma geçişinin kolaylaştırılması ve ılımlı bir korumacılığa geçilmesine yönelik tezler ön plana çıkmıştır.²³⁸

Belirtilen dönemde Lozan Antlaşması’nın gümrük tarifelerine ilişkin getirdiği ve 1928 yılına kadar yürürlükte kalacak olan kısıtlayıcı hükümler ise devletin korumacı politikalar izlemesini engellemektedir. Ancak Lozan Antlaşması kamu gelirlerini artırmak için bazı malların üretiminin ve ithalatının devlet tekeline alınabileceğini de hükme bağlamıştır. Bu istisna, Cumhuriyet’in ilk yıllarında devlet eliyle yerli burjuvazi yaratmak için yaygın bir şekilde kullanılmıştır. Birçok mal ve hizmetin üretimi devlet tekeline alınmış, sonrasında bu tekeller imtiyazlı yerli ve yabancı şirketlere devredilmiştir. Çoğu zaman ortakları ve hissedarları arasında üst düzey siyasilerin ve bürokratların yer aldığı bu şirketler, tekel konumundan gelen avantajları sebebiyle yüksek kazançlar elde etmişlerdir.²³⁹ Görüldüğü üzere, Cumhuriyet erken döneminin önceki dönemle benzerlikler gösterdiği, siyasi yakınlık ve ayrıcalıkların sermaye birikiminin oluşumunda önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Burjuvazinin oluşum sürecinde 1924 yılında kurulan İş Bankası’nın üstendiği görev de oldukça önemlidir. İş Bankası özel kesim ile kurduğu ortaklıklar ve geniş kredi imkânları ile bu dönem sermaye birikim sürecinde aktif görev almıştır. Ayrıca devletin tekel gücüne sahip olduğu alanların özel sermayeye devrinde de İş Bankası iştirakleri önemli bir yer tutmuştur.²⁴⁰ Buna ek olarak İş Bankası bir yandan iktisat politikalarının sermaye sınıfının talepleri doğrultusunda oluşturulmasında bir baskı

²³⁷ Mustafa Şener, “Burjuva Uygarlığının Peşinde”, **Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, Yordam Kitap, İstanbul, 2015, s. 198.

²³⁸ Boratav, **a.g.e.**, 45-46.

²³⁹ Boratav, **a.g.e.**, s. 40.

²⁴⁰ M. Halis Özer, “Cumhuriyetin İlk Yıllarında Milli Tüccar Oluşturma Çabalarında İş Bankası’nın Rolü”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. 69, S.2, 2014.

grubu olarak hareket ederken, diğer yandan da yerli ve yabancı sermaye ile iktidar arasındaki bütünleşme sürecinde önemli bir rol üstlenmiştir. Dönem boyunca kurucu iktidar ayrıcalıklar aramamak kaydıyla yabancı sermayeye davetkâr bir tutum takınmış, yerli ‘sermaye’ ile ortaklık kurarak gelen yabancı yatırımları desteklemiştir.²⁴¹

Yabancı sermayeye karşı takınılan bu davetkâr tutuma rağmen, bu dönem millileştirme uygulamaları da devam etmiştir. 1928-1943 yılları arasında başta demiryolları olmak üzere yabancılara ait birçok şirket devlet tarafından satın alınarak millileştirilmiştir.²⁴² Millileştirmelerin yanı sıra yolların özellikle yeni demiryollarının yapımı da bu yıllarda hız kazanmış, devlet yatırımları içinde kendine önemli bir yer edinmiştir. Ayrıca bu politika, milli sermaye birikimine de çeşitli açılardan hizmet etmiştir. Büyük ihaleleri alan yabancı firmalara taşeronluk yapan Türk iş insanı ve şirketleri bu dönem büyük kazançlar elde etmişlerdir. Bunun yanı sıra inşa edilen demiryolları ve karayolları iç piyasayı da genişletmiş ve böylelikle Türkiye’deki kapitalist birikimi hızlandırmıştır. Yeni yollar Anadolu’nun içlerinden büyük kentlere ve ihraç limanlarına giden ürün hacmini genişletmiş, ithal ve yerli sanayi mallarına olan toplam talebi de artırmıştır.²⁴³

Bu dönem sermayeyi destekleyici diğer bir politika da 1927 yılında yeniden düzenlenerek uygulamaya konulan Teşviki Sanayi Kanunu’dur. Sanayi yatırımlarına ve sanayi işletmelerine çok geniş teşvikler ve muafiyetler sağlamasına rağmen kanundan beklenen fayda sağlanamamış, sanayileşme istenilen düzeye ulaşamamıştır. Sanayicilerin kredilere ulaşma konusunda yaşadığı sıkıntılar ile sanayiye koruyan politikaların uygulamadaki eksikliği, beklenen faydanın alınamamasındaki önemli etkenler olmuştur. İlk olarak, bankalar sanayiciler dışındaki müşterileri tercih etmiş, krediler genellikle ticarete yoğunlaşmıştır. Sanayiciler kredi alabilseler dahi kredi koşulları istenilen düzeyde olmamıştır.

²⁴¹ Boratav, **a.g.e.**, s. 41. Burada bahsedilen ortaklıklar genellikle sermayeye katılma biçiminde gerçekleşmemiştir. Yabancıların sermayesi gerçek anlamda sermaye iken, yerli ortakların sermayesi, siyasi iktidarla olan ilişkileridir.

²⁴² Millileştirilen şirketlerin listesi için bakınız: İbrahim Okçuoğlu, **Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi: İç Pazarın Oluşma Süreci (1923-1950)**, İstanbul, Ceylan Yayıncılık, 1999, s. 236-238.

²⁴³ Yahya Sezai Tezel, **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (1923-1950)**, Ankara, Yurt Yayınları, 1982, s. 211.

İkincisi ise sanayi alanındaki korumacı politikalarındaki eksikliktir. Sanayicilerin bu yönde talep ve baskıları ise genellikle ticaret kesiminin olumsuz tavrıyla karşılaşmıştır.²⁴⁴ Sonuç olarak ticaret ve sanayi sermayesi arasındaki bu çekişmede, o dönem için güçlü bir baskı grubu olan ticaret sermayesinin talepleri öncelikli olarak karşılanmış ve sanayiyi geliştirecek korumacı politikalar yeterli düzeyde uygulanmamıştır.

Bu dönem işgücünün sektörel dağılımları da sanayileşme politikalarının beklenen faydayı vermediğini göstermektedir. 1927 sanayi sayımlarına göre sanayide çalışan işçi sayısı 256 bin civarındadır. Bu sayı toplam işgücünün yalnızca %5.59'una karşılık gelmektedir. Tarım kesiminde çalışanların oranı ise %81.63'tür. Sanayi sektöründeki işletmelerin %80'e yakını 3 veya daha az işçi çalıştıran, atölye benzeri küçük işletmelerdir. 10 veya daha az sayıda işçi çalıştıran işletmelerin oranı ise %98 civarındadır.²⁴⁵ Bu veriler de belirtilen dönemde sanayileşmenin zayıf kaldığını göstermektedir. Çünkü sanayi sermayesindeki birikimle beraber işçi sınıfının da nicel olarak gelişme göstermesi beklenir. Bu sanayileşme sürecinin doğal bir uzantısıdır. Ancak, yukarıdaki veriler 1920'li yılların sonuna gelindiğinde işgücünün önemli bir bölümünün tarım sektöründe yoğunlaştığını göstermektedir.

Sermaye sınıfının oluşumunda etkili olan uygulamaların bir diğer alanı ise tarım sektöründe görülmüştür. Yeniden inşa döneminde izlenen politikalar ve çıkarılan yasalarla toprakta özel mülkiyet kuvvetlendirilmiş, büyük toprak sahipleri ile tarımsal ürün pazarlayan ticaret sermayesi desteklenmiştir. Özellikle 1925'te aşarın kaldırılması ile mültezimin payı da tarımsal ürünlerin pazarlanmasını örgütleyen ticaret sermayesine geçmiştir. Nüfus mübadelesi²⁴⁶ sonrasında gayrimüslimlere ait topraklara el koyarak mülkiyetini genişleten büyük toprak sahipleri ise küçük köylü

²⁴⁴ Mustafa Sönmez, "75 Yılın Sanayileşme Politikaları", **75 Yılda Çarklardan Chip'lere**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999, s. 2-3.

²⁴⁵ Makal, 1999, **a.g.e.**, s. 213-216.

²⁴⁶ Mübadelenin iktisadi sonuçları ve gayrimüslimlerin ekonomik alandaki yerlerinin Müslüman-Türk unsurlarca alınmasına dair çalışma için bakınız; Murat Koraltürk, "Mübadelenin İktisadi Sonuçları Üzerine Bir Rapor", *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 6, 1996.

üzerinde büyük bir tahakküm kurmuş ve sömürü üzerine dayalı bir sermaye birikimi elde etmiştir.²⁴⁷

Özetlemek gerekirse dönem boyunca siyasi iktidar İttihat ve Terakki'den aldığı milli burjuva sınıfı yetiştirme mirasına sahip çıkmıştır. Dönem boyunca Türk burjuvazisinin taleplerine olumlu yaklaşmış ve Türkiye'de kapitalist gelişmeyi hızlandırıcı politikalar hayata geçirilmiştir. Siyasi iktidarın kendisine yakın gördüğü girişimcileri kollayan ve onları zenginleştiren tutumu da yine önceki dönemin politikaları ile benzerlikler göstermiştir. Bu dönem sermaye birikim sürecine engel oluşturabilecek gelişmeler ise engellenmiştir. Bu doğrultuda, henüz zayıf bir görünüm arz eden ve kitlesel bir güç haline erişememiş işçi sınıfının talepleri ise çoğunlukla yok sayılmış, eylemleri duraklatılmış ve örgütleyicileri cezalandırılmıştır.²⁴⁸

2.2.2. 1930-1939 Dönemi

Yukarıda da bahsedildiği gibi 1930-1939 yılları arası Türkiye'nin devlet eliyle ulusal bir sanayi oluşturmaya çalıştığı bir dönemdir. Devletin dönem boyunca sanayileşme yönündeki teşvik ve girişimleri sonuçlarını zamanla göstermiş, bu dönemde ticari sermaye birikiminden sınai sermaye birikim sürecine geçişin temelleri atılmıştır.

Türkiye'nin izlediği iktisat politikalarının değişiminde 1929 yılı birkaç açıdan ayrı bir öneme sahiptir. Öncelikle bu tarih büyük buhranın dünya ekonomisini altüst etmeye başladığı döneme denk düşmektedir. Ekonomik bunalım, hammadde fiyatlarının sanayi ürünleri fiyatlarına göre çok daha fazla düşmesine sebep olmuş, hammadde ihraç edip sanayi ürünleri ithal ederek dünya ekonomisi ile bütünleşen diğer ülkeler gibi Türkiye de dünya pazarının daralması ve tarımsal fiyatlarda yaşanan büyük düşüşlerden oldukça etkilenmiştir. Ayrıca ekonomik bunalımın etkileri siyasi arenaya da sirayet etmiş, Serbest Cumhuriyet Fırkası'na (CHF) halk

²⁴⁷ Gökhan Atılğan, "Türkiye'de Toplumsal Sınıflar: 1923-2010", **1920'den Günümüze Türkiye'de Toplumsal Yapı ve Değişim**, 4. Baskı, Der. Faruk Alpkaya ve Bülent Duru, Ankara, Phoenix Yayınevi, 2017, s. 332.

²⁴⁸ Feroz Ahmad, "Cumhuriyet Türkiye'sinde Sınıf Bilincinin Oluşması 1923-45", **Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler 1839-1950**, Der. Donald Quataert ve Erik Zürcher, Çev. Cahide Ekiz, İstanbul, İletişim Yayınları, 1998, ss. 123-155.

tarafından büyük bir ilgi gösterilmiştir. Bu ekonomik ve politik huzursuzluk ise hükümetin iktisat politikasını değiştirmesinde oldukça önemli bir yer tutmuştur.²⁴⁹

Ancak iktisadi politikaların değişmesindeki tek gerekçe bu durum değildir. 1929 yılı iki farklı sebepten ayrı bir öneme sahiptir. Birincisi Lozan'da kararlaştırıldığı üzere Osmanlı borçlarının ilk taksitinin bu sene ödenmeye başlanacak olmasıdır. İkincisi ise Lozan Antlaşması'nın gümrük tarifelerine ilişkin sınırlamalarının 1929 yılında sona ermesidir. Böylelikle hükümet yeni ve daha korumacı gümrük tarifeleri uygulama imkânına erişmiştir. Hükümetin buna ilişkin çalışmaları ise çok daha önceleri başlamıştır. Hükümetin talebi doğrultusunda İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası da 1929 öncesinde yeni gümrük tarifeleri üzerine ayrıntılı çalışmalar yürütmüş, önerilerini hükümete sunmuştur. Boratav'a göre dünyayı bunalıma sürükleyen büyük buhrandan bağımsız olarak 1929 yılı Türkiye ekonomisi açısından bir dönüm noktasıdır. Büyük buhran ise iktisadi politikadaki dönüşüm ihtimalini bir kesinlik haline getirmiştir.²⁵⁰ Sonuç olarak 1929 yılında öncekine kıyasla çok daha korumacı olan yeni gümrük tarifesinin kabul edilmesi, bu dönem atılan ilk adımlardan biri olmuştur.

Bu korumacı önlemleri 1931 yılında CHF'nin devletçiliği bir ilke olarak benimsemesi izlemiştir. 1933-1939 yılları arasında sistemli bir biçimde uygulanan devletçilik, kapitalizme bir alternatif ya da sosyalist bir yönetim şekli olarak değerlendirilmemiştir. Devlet yalnızca özel sermayenin yeterli olmadığı alanlarda sanayi işletmeleri kurmak ve işletmekle, özel kesimin tamamlayıcısı rolünü üstlenmiştir. Bu kapsamda, özel sermayeyi ürkütmek istemeyen devlet yöneticileri tarafından dönem boyunca devletçiliğin özel sermayeye karşı bir politika olmadığı vurgusu yapılmıştır.²⁵¹ Bu yaklaşım devlet eliyle sanayileşme politikasının uygulayıcısı olan Sümerbank'ın kuruluş gerekçesinde²⁵² de kendisini göstermiş, devletçiliğin geçici bir önlem olduğu, sanayi yatırım programlarının uygulanmasında

²⁴⁹ Sungur Savran, **Türkiye'de Sınıf Mücadeleleri Cilt 1: 1908-1980**, 4. Basım, İstanbul, Yordam Kitap, 2016, s. 169; Atılın, **a.g.e.**, s. 332-333.

²⁵⁰ Boratav, **a.g.e.**, s. 48.

²⁵¹ Yahya Tezel, "Sanayide Devlet Kapitalizminin Ortaya Çıkışı", **75 Yılda Çarklardan Chip'lere**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999, s. 77-78.

²⁵² Şener, **a.g.e.**, s. 204.

yerli iş insanları ile iş birliği yapılacağı ve devlet tarafından kurulan sanayi teşebbüslerinin bir müddet sonra özel girişimcilere devredileceği belirtilmiştir.

Devletçilik politikasının biçimlendirilmesinde Sovyetler Birliği büyük bir etkiye sahiptir. 1932 yılında Sovyetler Birliği'nden bir heyet Türkiye'ye gelmiş, sanayinin gelişmesi ve Türkiye'nin hangi alanlarda yoğunlaşması gerektiğine ilişkin tavsiyelerin yer aldığı bir rapor hazırlamıştır. Ayrıca Sovyetler Birliği 8 milyon dolar tutarında altın vererek Türkiye'nin sanayileşme programına destek olmuştur. Sonuç olarak 1933 yılında söz konusu tavsiyeleri izleyen ilk beş yıllık sanayileşme planı açıklanmış ve uygulamaya konulmuştur.²⁵³ Planı uygulama görevini 1933 yılında kurulan Sümerbank üstlenmiş, kuruluş bünyesinde birçok devlet işletmesi kurulmuş buna yabancı şirketlerin millileştirilmesi de eklenince kamu sektörü kısa sürede genişlemiştir. Dönem sonuna gelindiğinde ise plan hedeflerinin büyük ölçüde yakalandığı ve sanayi üretiminde ciddi artışların yaşanmaya başladığı görülmüştür.²⁵⁴

1930'lu yıllar boyunca devletçi politikaların özel sanayi üzerindeki etkileri de oldukça olumlu seyretmiş, devletin sanayideki büyümesine paralel olarak özel sanayi sermayesi de genişlemiştir. Bu dönem kamu kesimi ile tamamlayıcılık ilişkisi içindeki özel sermaye, devlet işletmelerinde oluşan fiyatlardan ürünlerini satabilme imkânına erişmiştir. Ayrıca kamudaki genişlemeden doğan ek talep, devlet yatırımlarının girmediği yan ve küçük sanayi kollarının canlanmasına sebep olmuştur.²⁵⁵ Öyle ki, büyük buhranın doğurduğu olumsuz koşullara rağmen bu dönem, özel sektör sanayinin teşvikine dayalı sanayileşme politikasının uygulandığı bir önceki döneme kıyasla çok daha fazla özel sanayi işletmesi kurulmuştur.²⁵⁶

Hem devlet sektörü hem de özel sektör sanayiinde yaşanan gelişmeler doğal olarak işçi sınıfının gelişimini de beraberinde getirmiştir. 1937 yılında gerçekleştirilen iş istatistiklerine göre sanayide beş ve daha üzerinde işçi istidam eden işletmelerde

²⁵³ Erik Jan Zürcher, **Modernleşen Türkiye'nin Tarihi**, 32. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2016, s. 291.

²⁵⁴ Sönmez, **a.g.e.**, s. 4-5.

²⁵⁵ Boratav, **a.g.e.**, s. 76.

²⁵⁶ Tezel, **a.g.e.**, s. 81.

çalışan işçi sayısı 250 bin civarındadır.²⁵⁷ Sayıları artan işçi sınıfının talepleri ise sermaye birikim sürecine engel teşkil etmeyecek kadarıyla karşılanmıştır. Cumhuriyet'in ilk iş kanunu çıkarılmış ancak bu kanun işçilerin büyük çoğunluğunu kapsam dışında tutmuştur. Üretimin aksamaması ve birikimin engellenmemesi adına grev yasaklanmıştır. Boratav²⁵⁸'ın deyimiyle sanayileşmenin yükü köylüler ve işçi sınıfı tarafından paylaşılmıştır.

Burjuvazi içerisindeki bölüşüm dengelerine bakıldığında dönemin en kazançlı grubunun devlet ihaleleri ile gelişen müteahhitler olduğu görülmektedir. Ticaret burjuvazisinin ithalata dayalı kesimlerinin durumu görece olarak bozulurken, devletle iş yapan içe dönük kesimlerinin durumu ise iyileşmiştir. Sanayi burjuvazisi de bu dönem izlenen politikaların etkisi ile güçlenen bir diğer burjuvazi kesimi olmuştur.²⁵⁹ Anlaşıldığı üzere ekonomik buhranın, izlenen devletçi politikaların ve sanayi planı çerçevesinde atılan adımların etkisiyle burjuvazi içerisindeki bölüşüm dengeleri de dönem içerisinde değişmeye başlamıştır.

Sanayileşme açısından yaşanan bazı olumlu gelişmelere rağmen 1930'lu yıllarda güçlü bir sanayi burjuvazisinden bahsetmek zordur. Sanayi burjuvazisi ne 1930'larda ne de II. Dünya Savaşı yılları boyunca hâkim bir toplumsal sınıf haline gelebilmiştir. Bu süreçte ticaret burjuvazisi ve toprak sahipleri mevcut güçlü konumlarını koruyabilmişlerdir. Dönem içerisinde kullanılan kredilere bakıldığında büyük payın ticaret kesimine ayrıldığı görülmektedir. Aynı şekilde günümüzün büyük sermaye gruplarının 1930'lardaki faaliyetleri incelendiğinde ticaretin görece önemini koruduğu görülmektedir.²⁶⁰

Ticaret burjuvazisinin sanayi burjuvazisi karşısındaki baskın konumunun açıkça görüldüğü bir diğer alan da örgütlenmeye yönelik girişimlerdeki temsil tartışmalarıdır. Mevcut odalar tarafından yeterli düzeyde temsil edilemediklerini ileri süren sanayi burjuvazisi, çalışmanın devamında daha detaylı anlatılacağı üzere, 1920'li yıllardan itibaren ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulması

²⁵⁷ Makal, 1999, **a.g.e.**, s. 306-307.

²⁵⁸ Boratav, **a.g.e.**, s. 81.

²⁵⁹ Boratav, **a.g.e.**, s. 76-77.

²⁶⁰ Özgür Öztürk, Türkiye'de Büyük Sermaye Grupları Finans Kapital ve Faaliyet Çeşitliliği Üzerine Bir İnceleme, (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2008, s. 148.

için çeşitli girişimlerde bulunmuş ve 1930'lu yıllarda da bu girişimlerine devam etmiştir. Ancak sanayi burjuvazisinin ticaret odalarından bağımsız sanayi odaları kurulmasına yönelik girişimleri, hem kendi etkinliklerinin zayıflığı hem de politika yapıcılar üzerinde önemli bir etkisi bulunan ticaret burjuvazisinin muhalefeti sebebiyle sonuçsuz kalmış ve sanayiciler ticaret odaları bünyesinde faaliyetlerine devam etmişlerdir.

2.2.3. 1940-1945 Dönemi

II. Dünya Savaşı'nın başlaması ile Türkiye'nin izlediği devletçi sanayileşme politikası kesintiye uğramıştır. Savaşa fiilen katılmamakla beraber Türkiye bu dönem bütçenin yarıya yakınını güvenlik harcamalarına aktarmıştır. Buna ek olarak savaş yıllarında ortalama enflasyon %40'ları bulmuştur. Ayrıca işgücünün silahlata alınması, ithalatın sınırlandırılmasıyla tarımda kullanılan makinelere girdi sağlanamaması ve yeni vergilerin olumsuz etkileri gibi bir dizi sebebe bağlı olarak tarımsal üretimde ciddi azalışlar yaşanmıştır. Hükümetin, yaşanan olumsuz gelişmeleri önlemek için attığı adımlar ise beklenen faydaları getirmemiştir. Sonuç olarak bu ara dönem Türkiye açısından iktisadi bir gerileme dönemi olmuştur.²⁶¹

Sermaye sınıfının oluşumu ve sermaye birikimi açısından ele alındığında ise bu dönem önceki dönemlerle benzer özelliklere sahiptir. Bu benzerlik, burjuvazinin hükümetle yakın ilişkiler içerisinde olan kesimlerinin dönem boyunca orantısız zenginleşmesi, savaş koşullarında karaborsacılığın yaygınlaşması, Varlık Vergisi'nden sonra azınlıklardan kalan malların sahiplenilmesi ve yapılan düzenlemeler aracılığıyla işçi sınıfının hak ve özgürlüklerinin kısıtlanmasında açıkça görülmektedir.

İlk olarak savaşın getirdiği kıtlık ve fiyat artışları ticari birikimi hızlandırmış ve bu dönem bürokrasi ile yakın ilişkiler içinde olan birçok yeni tüccar ortaya çıkmıştır.²⁶² Ayrıca savaşın yol açtığı zor koşulların yaşandığı bu dönemde bazı mevcut tüccarlar

²⁶¹ Kazgan, a.g.e., s. 53-56.

²⁶² Öztürk, a.g.e., s. 149.

da sermaye birikimlerini artırmışlardır.²⁶³ Ayrıca hükümetin yüksek enflasyonu engelleyebilmek için fiyat kontrolüne yönelmesi, çiftçi ve tüccarların bir kısmını istifçiliğe ve karaborsacılığa yönlendirmiştir. Bu kesim savaş koşullarında büyük bir sermaye birikimi elde etmiştir.²⁶⁴ Görüldüğü üzere kişisel yakınlıklar ve enformel ilişkiler sermaye birikiminde önemli bir araç olma işlevini bu dönem de sürdürmüştür. Savaş döneminde alınan korumacı tedbirler ise yine bir zenginleşme aracına dönüşmüş, beklenen faydanın aksinde bir işleve sahip olmuştur.

Savaş döneminde yürürlüğe konulan Varlık Vergisi aracılığıyla azınlıkların mal ve mülklerinin yerli unsurlara transferi milli burjuvazinin oluşum sürecinde önceki dönemlerde yaşananlara benzer diğer bir uygulama olmuştur. Hükümet, savaş koşullarında oluşan haksız kazançlara ve enflasyona karşı bir tedbir olması ve savunma harcamaları sebebiyle azalan devlet hazinesine ek kaynak sağlamak amacıyla, 11 Kasım 1942 tarihinde Varlık Vergisi'ni çıkarmıştır. Teoride servet üzerinden tek seferlik olağanüstü bir vergi olarak herkese eşit düzeyde uygulanması kararlaştırılan Varlık Vergisi, pratikte iktidara yakın Müslüman-Türk unsura çeşitli kolaylıkların sağlandığı, özellikle azınlıklar başta olmak üzere hükümetle zayıf bir ilişkiye sahip burjuva gruplarının ağır bir yük altında kaldığı bir vergi olmuştur. Bu gruplar vergi borçlarını varlıklarını ellerinden çıkararak ödeyebilmişlerdir. Özellikle azınlıkların değerinin çok altında ellerinden çıkardıkları bu varlıklar, genellikle dönemin Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) yöneticileri ile yakın ilişkiler kurmuş olan Müslüman-Türk burjuvazisi tarafından satın alınmıştır.²⁶⁵ Mülkiyetin ve sermayenin Türk burjuva sınıfına transferinin sağlanmasının, kanunun çıkarılmasındaki ana gayelerden biri olduğu dönemin Başbakan'ı Şükrü Saracoğlu'nun demeçlerinde kendisine yer bulmuştur. Saracoğlu; *"...Bu memleket tarafından gösterilen misafirperverlikten faydalanarak zengin oldukları halde ona karşı bu nazik anda vazifelerini yapmaktan kaçan kimseler hakkında bu kanun bütün şiddetiyle tatbik*

²⁶³ Örneğin Vehbi Koç kendi otobiyografisinde savaş sırasında hükümete aracılık yapmasından ve ithal ettiği kamyonları %90 kârla satmasından bahsetmektedir. Vehbi Koç, **Hayat Hikâyesi**, İstanbul, Apa Ofset Basımevi, 1973, s. 58.

²⁶⁴ Şener, **a.g.e.**, s. 216.

²⁶⁵ Yahya S. Tezel, **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi**, 3. Basım, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 1994, s. 262; Boratav, **a.g.e.**, s. 90.

Varlık Vergisinin uygulamasında ortaya çıkan usulsüzlüklere ilişkin daha ayrıntılı bir çalışma için bakınız: Nevin Coşar, "Varlık Vergisi Konusundaki Yolsuzluk Söylentileri", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. 58, S. 2, 2003.

edilecektir”²⁶⁶ ve “Bu kanun, aynı zamanda bir devrim kanunudur. Bize ekonomik bağımsızlığımızı kazandıracak bir fırsat karşısındayız. Piyasamıza egemen olan yabancıları böyle ortadan kaldırarak, Türk piyasasını Türklerin eline vereceğiz”²⁶⁷ sözleriyle hem bu amacı açıkça ifade etmiş hem de gelen eleştiriler karşısında kanunun uygulanmasına devam edileceğini vurgulamıştır.

Sonuç olarak savaş ekonomisinin hâkim olduğu yıllarda yürürlüğe konulan uygulamalar sermaye sınıfının oluşumunda dolaysız etkilere sahip olmuştur. Bürokrasi ile kurdukları yakın ilişkilerin bir ürünü olarak bu olumsuz koşulları çoğu zaman kendi lehine çevirebilenler, bu konuda başarısız olanların sermayelerini de kendi sermayelerine eklemleyerek büyük bir servet birikimi elde etmişlerdir. Burjuvazi içindeki grupların kendi içlerindeki sermaye paylaşımı da savaş sürecinden etkilenmiştir. Planlamanın ve korumacı-devletçi sanayileşme politikasının sektöre uğraması ile yaşanan duraklama, sanayi burjuvazisini olumsuz etkilerken, burjuvazinin diğer kesimleri savaş ekonomisinden daha da güçlenerek çıkmıştır.

2.3. 1946-1961: Ticaret Burjuvazisi ve Büyük Toprak Sahipleri İttifakının Yükselişi

Tek partili hayattan çok partili hayata geçişin yaşandığı 1946 yılı ile 27 Mayıs 1960 darbesi arasında kalan bu dönem, Türkiye’nin izlediği iktisadi politikalar ve bunun sermaye sınıfındaki etkileri üzerinden iki alt döneme ayrılmaktadır. 1946 ile 1953 yılları arasını kapsayan birinci dönem, önceki dönemlerde izlenen korumacı politikaların giderek gevşetildiği yılları ifade etmektedir. Dış ticaret rejiminin serbestleşmeye yönelmesinin sonucunda, iç pazara dayalı sanayileşme programından vazgeçilerek dış pazarlara yönelinmiş, tarıma, madencilığe, alt yapı yatırımlarına ve inşaat sektörüne ağırlık verilmiştir.²⁶⁸ 1954-1961 arasını kapsayan ikinci alt dönemde ise önceki dönemin sonunda yaşanan durgunluk ve tıkanıklık sebebiyle liberal dış

²⁶⁶ Cumhuriyet Gazetesi, 21 İkincikânun (Ocak) 1943, s. 1.

²⁶⁷ Faik Ahmet Barutçu, Siyasi Anılar (1939-1954), Milliyet Yayınları, s. 263’den aktaran Niyazi Berkes, **Unutulan Yıllar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1997, s. 245.

²⁶⁸ Boratav, **a.g.e.**, s. 95-96.

ticaret politikasından vazgeçilmiş ve sınırlı bir ithal ikamesine dayanan sanayileşme politikası izlenmiştir.²⁶⁹

2.3.1. 1946-1953 Dönemi

1946 ile başlayan dönemin en önemli gelişmesi hiç şüphesiz Türkiye'nin çok partili hayata geçmesidir. Türkiye savaş sonrasında kurulan yeni düzende kendisini Amerika'nın başını çektiği batı bloğunda konumlandırmıştır. Batılı ülkelerden ekonomik ve askeri yardımlar alma arzusu taşıyan Türkiye'ye batılı ülkelerin demokratikleşme yönünde yaptıkları baskılar, çok partili hayata geçişte oldukça önemli bir etken olmuştur. Ancak Türkiye'nin çok partili hayata geçmesi ve demokratikleşme yönünde attığı adımlar yalnızca dış etkenlerin bir sonucu değildir. Bu gelişmede özellikle savaş döneminde beliren içsel faktörlerin de oldukça büyük bir etkisi bulunmaktadır.

Öncelikle II. Dünya Savaşı sürecinde hükümetin izlediği politikaların ve çıkardığı olağanüstü yasaların ekonomideki kötü gidişle birleşmesi, hem geniş halk kesimlerinde hem de burjuvazinin önemli bir kısmında büyük bir huzursuzluk yaratmıştır. Bu kapsamda özellikle savaş sırasında çıkarılan ve zorunlu çalışmayı getiren Milli Korunma Kanunu'nun yaşattığı acılar, işçi sınıfı ile CHP arasındaki ilişkinin zayıflamasına sebep olmuştur.²⁷⁰ Burjuva sınıfı açısından da savaş uygulamalarının etkileri benzer sonuçlar doğurmuştur. Artık konumunu daha da güçlendirmiş olan Türk burjuva sınıfı Varlık Vergisi'nin birincil muhatabı olmamasına hatta çoğu zaman bundan faydalanmasına rağmen yine de uygulamadan dolayı huzursuzluk ve kuşkuya kapılmıştır. Çünkü bu uygulama bir yandan da “...Kemalist rejimin, Türk burjuvazisinin çıkarlarının güvenilir bir destekçisi olmadığını belli etmiş, bu topluluğun tehdide açık olduğunu göstermişti.” 1908'den beri büyüyen ve artık iyice güçlenen burjuva sınıfı, ayrıcalıklı ama özünde bürokrasiye bağımlı ve politik açıdan da güçsüz bir sınıf olmaya daha fazla

²⁶⁹ Gürel Tüzün, “1950-1960 Döneminde Sanayileşme”, **75 Yılda Çarklardan Chip'lere**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999, s. 147.

²⁷⁰ Milli Korunma Kanunu, uygulanması ve etkileri üzerine bir değerlendirme için bakınız: Ahmet Makal, **65. Yılında Milli Korunma Kanunu, Çalışma İlişkileri ve İş Mükellefiyeti Üzerine Bir İnceleme**, Ankara Üniversitesi S.B.F. Tartışma Metinleri, No. 76, 2004.

yanaşmak istememiştir.²⁷¹ Özellikle savaş döneminden aşırı güçlenerek çıkan ticaret burjuvazisi ile tarım politikasında CHP ile ters düşen tarım burjuvazisi, ülkenin yönetiminde daha etkili olmak istemiştir.²⁷² Sonuç olarak bu huzursuzluklar ve gelişmelerin ışığında 1946 yılında kurulan Demokrat Parti (DP), 1950 yılında hem işçi sınıfının hem de burjuvazinin desteğini alarak iktidara gelmiş ve Cumhuriyet Türkiye'si siyasi açıdan yeni bir döneme geçiş yapmıştır.

1946-1953 döneminde siyasi iktidar el değiştirmişse de bu durum iktisat politikaları ve ekonominin genel yönelişi üzerinde esaslı bir dönüşüme sebep olmamıştır. Dönemin henüz başında, 1947 yılında, yapılan DP ve CHP kurultaylarında büyük toprak sahipleri ve tüccarlar ağırlıklarını hissettirmiş ve önceki dönemin devletçi-korumacı sanayileşme politikasından uzaklaşılacağı belli olmuştur.²⁷³ İki partinin iktidarda olduğu dönemlerdeki faaliyetleri de bu durumu göstermektedir. CHP 1946 yılında, DP ise iktidara geldiği 1950 yılında dış ticarete korumacılığı gevşeten adımlar atmıştır. Devletin ekonomide daha sınırlı rol almasını talep eden ve ekonomik gelişmeyi hızlandırmak için yabancı sermayeyi Türkiye'ye çekecek girişimlerde bulunulmasını isteyen İstanbul Tüccar Derneği'nin önerileri ile hem CHP hem de DP'nin görüşleri arasında büyük benzerlikler mevcuttur. Bu kapsamda iki parti de iktidarda oldukları süre boyunca ülkeye yabancı özel sermaye çekmek amacıyla çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Yine ülkenin ekonomik yapılanmasında önemli bir etkiye sahip olan Truman Doktrini ve Marshall Planı kapsamında alınan dış yardımlar, her iki hükümet döneminde de devam etmiştir. Özetle 1946-1953 yılları arasında Türkiye, hem CHP hem DP döneminde attığı adımlar ile dünya ekonomisine serbest ticaret ve açık ekonomi koşullarına dayanan bir eklemleme içine girmiştir.²⁷⁴

²⁷¹ Zürcher, 2016, **a.g.e.**, s. 305.

Gerçekten de Cumhuriyet'in tek partili yıllarında iş adamlarının bürokrasiye karşı konumlarının görece zayıflığından kaynaklanan şikâyetlerinin haklı gerekçeleri vardı. Bu yıllarda devlet eliyle güçlendirilen sonrasında yine devlet eliyle batırılan çok sayıda iş insanı portresi mevcuttu. Gökhan Atılğan, "Tarımsal Kapitalizmin Sancağı Altında", **Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015a, s. 400-401.

²⁷² Savran, 2016, **a.g.e.**, s. 174-175.

²⁷³ Doğan Avcıoğlu, **Türkiye'nin Düzeni (Dün-Bugün-Yarın)**, 3. Basım, İstanbul, Kırmızı Kedi Yayınevi, 2017, s. 364.

²⁷⁴ Boratav, **a.g.e.**, s. 95-96; Tüzün, **a.g.e.**, s. 148.

Sanayileşmeye atfedilen önem ise dönem içerisinde azalmış ve devlet eliyle sanayileşme planı rafa kaldırılmıştır. Marshall Planı çerçevesinde yapılan uluslararası iş bölümü, Türkiye'ye tarım ve madencilik üretimi işlevini yüklemiştir. Türkiye'ye, ABD'den gelen uzmanlar tarafından tarımın pazara açılması ve üretimin artırılmasına yönelik tavsiyeler verilmiştir.²⁷⁵ Bu gelişmeler 1940'lı yılların ikinci yarısı ile 1950'li yıllarda tarıma ağırlık verilmesine sebep olmuş, siyasal iktidarların yönelimleri de tarım ve ticaret çıkarlarını önceleyecek bir nitelik taşımıştır.

Tarımda kredi olanaklarının genişlemesi, karayolu ulaşımının geliştirilmesi, tarım ürünleri fiyatlarının önceki dönemlere kıyasla daha etkin desteklenmesi ve tarımda makineleşmenin artışı, tarım sektöründe hızlı bir kapitalist gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Kamu mülkiyetindeki toprakların bir kısmının çiftçiye topraklandırma uygulaması kapsamında dağıtılması bu dönem tarıma yönelik izlenen önemli politikalardan birisi olmuştur. Ancak tarımsal gelişmedeki esas önemli husus traktör sayısının hızlı artışının bir sonucu olarak işlenen toprak miktarının artmasıdır. 1945 yılında ülke genelinde 1156 traktör varken bu sayı 1953 yılına gelindiğinde 35.600'e yükselmiştir. Tarımda işlenen alan da 1945 yılında 12.7 milyon hektardan 1953 yılında 18.9 milyon hektara ulaşmıştır.²⁷⁶

Türkiye'nin hızlı bir büyüme içine girdiği ve savaş sürecindeki gerilemenin telafi edildiği bu dönem tarımsal gelişme yıllarıdır. 1946-1953 yılları arasında tarımın ortalama büyüme hızı %13.2'ye ulaşmıştır. Tarım kesiminin milli hâsıla içindeki payı ise 1953'e gelindiğinde %45.2'ye çıkmıştır. Hükümetlerin dönem boyunca tarımı önceleyen ve sanayiye geri plana iten politikaları doğrultusunda sanayinin büyüme hızı ise tarımın oldukça gerisinde kalmıştır. Sanayi kesiminin milli hâsıla içindeki payı dönem sonuna gelindiğinde %15.2'den %13.5'e gerilemiştir.²⁷⁷

Tarımdaki gelişmenin yanı sıra ticaret de savaş sonrasında hem dünyada hem de Türkiye'de hızlı bir canlanma içerisine girmiştir. Büyük sermaye gruplarının uluslararası şirketlerin temsilciliklerini alma girişimlerini hızlandırdığı bu dönemde, bu gruplar mevcut temsilcilikleri genişletmiş ve yeni ticaret şirketleri kurmuştur.

²⁷⁵ Yakup Kepenek ve Nurhan Yentürk, **Türkiye Ekonomisi**, 12. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2011, s. 93.

²⁷⁶ Kepenek ve Yentürk, **a.g.e.**, s. 105-106.

²⁷⁷ Boratav, **a.g.e.**, s. 103.

Ayrıca ticari sermaye birikiminin bir sonucu ve artan ticaretin gereği olarak savaşın bitiminden hemen sonra özel sermaye tarafından birçok yeni banka ve sigorta şirketi kurulmuştur. Dönem boyunca sanayinin geri plana itilmiş olması ve tarımın yakaladığı gelişmeyi yakalayamamasına rağmen, sanayi sektöründe de bazı gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle büyük sermaye grupları, yavaş bir şekilde de olsa sanayiye yönelik yatırımlar yapmıştır. Ancak birkaç istisna dışında sanayiye yönelik yatırımlar genellikle küçük ölçekli yatırımlar olmuştur.²⁷⁸

Yukarıda sayılan gelişmeler sonucunda, hâkim sınıf olan toprak sahipleri ile ticaret burjuvazisinin bu dönem egemenliklerinin devam ettiği ve daha da güçlendiği söylenebilir. Dönem boyunca tarımda yaşanan gelişmelerin dolaysız bir sonucu olarak durumlarını ileri taşıyan kesimlerin başında tarım topraklarında özel mülkiyetlerini genişleten²⁷⁹ büyük toprak sahipleri gelmiştir. Tarımdaki gelişmeye paralel olarak tarım ürünlerini pazarlayan ticaret burjuvazisi de aynı süre zarfında egemen konumunu pekiştirmiştir. Ayrıca savaş sonrasında dünya ticaretinde görülen canlanma da ticaret burjuvazinin güçlenmesinde etkili olan bir diğer faktör olmuştur.

2.3.2. 1954-1961 Dönemi

Savaş sonrasında yaşanan kısa süreli refah bu döneme gelindiğinde sona ermiştir. Hava şartlarının tarım üzerindeki olumsuz etkisi ile dünya fiyatlarında yaşanan değişimler, Türkiye açısından rüzgârı tersine çevirmiştir. Sonuç olarak iktisadi zorluklar yaşayan Türkiye, 1954 yılında iktisat politikasını değiştirmiş, liberal dış ticaret rejimi yerine kontrollü bir dış ticaret rejimine geçmiş ve ithal ikameci politikaya yönelmiştir.²⁸⁰

Sanayileşmenin tekrar ön plana çıkışında iktisadi zorlukların yanında başka etkenler de vardır. İlk olarak, Türkiye'nin tarımda uzmanlaşmasını salık veren Dünya Bankası ile DP hükümeti arasında yaşanan gerilim, hükümetin bu kanaldan gelen tavsiyeleri yok saymasına ve bu kurumdan kredi alamamasına yol açmıştır. Ayrıca bu dönem sanayileşmeyi oldukça kârlı hale getiren bir dizi gelişme de yaşanmıştır. Hem

²⁷⁸ Öztürk, **a.g.e.**, s. 150-151.

²⁷⁹ Kepenek ve Yentürk, **a.g.e.**, s. 106.

²⁸⁰ Çağlar Keyder, **Türkiye'de Devlet ve Sınıflar**, 20. Basım, İstanbul, İletişim Yayınları, 2015, s. 166-167; Boratav, **a.g.e.**, s. 109.

kredilerin kısılması hem de ithalata getirilen kısıtlamalar ile beraber ithalatın azalması, iç ticaret hadlerini sanayi lehine değiştirmiştir. Ayrıca nüfus artışıdaki ve kentleşmedeki hızlanma ile tarımın piyasaya açılması, iç pazarı genişletmeye başlamıştır. Kırdan kentlere yönelen yoğun göçün dönem itibariyle toplu pazarlık ve grev haklarından mahrum ve düşük ücretle çalışmaya hazır bir işçi sınıfı oluşturması da sanayiye ağırlık verilmesinde etkili olmuştur.²⁸¹

Sonuç olarak 1954 sonrasında oluşan bu konjonktürde ticaret burjuvazisinin önemli bir kesimi sanayiye yönelirken, ticari sermayenin bir bölümü de sanayi sermayesine dönüştürülmüştür. Böylelikle Türkiye 1930'lu yıllardan sonra yeniden ithal ikameci sanayileşme atılımını başlatmıştır. Ancak bir önceki girişimden farklı olarak 1950'lerin ikinci yarısında başlayan sanayileşme özel sermayeye dayanmıştır. Ayrıca bu sefer sanayileşme iktisat politikasının bir gereği olarak değil kendiliğinden doğmuştur.²⁸²

1954 yılında Dünya Bankası'nın girişimi ile Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB) kurulmuştur. TSKB'nin amaçları Türkiye'de yeni özel firmaların kurulmasını, var olanların da gelişmesi ve modernleşmesini desteklemek, yerli ve yabancı firmaların Türkiye'deki mevcut sanayilere katkıda bulunmasına yardımcı olmak gibi sanayiye geliştirmeye yönelik önlemleri içermektedir.²⁸³ TSKB, sanayi sermayesinin oluşumunda ve sanayinin gelişiminde oldukça önemli işlevler üstlenmiş, dönem boyunca Türkiye'de sanayiye yönelik yatırımların birçoğunu finanse etmiştir. Türkiye'deki büyük sermaye gruplarının ilk sanayi atılımlarını gerçekleştirdikleri ve asıl birikimlerini sağladıkları bu dönemde kurulan ilk büyük sanayi işletmelerinin neredeyse tamamı TSKB'nin sağladığı uzun vadeli, düşük faizli ve döviz cinsinden krediler ile kurulmuştur.²⁸⁴ Uygun kredilere ek olarak TSKB, sanayi işletmelerine iştirak etmek yoluyla özel sanayiye sermaye aktarımında bulunarak sanayileşmede önemli bir işlev üstlenmiştir.²⁸⁵

²⁸¹ Keyder, **a.g.e.**, s. 167-168; Kazgan, **a.g.e.**, s. 70.

²⁸² Savran, 2016, **a.g.e.**, s. 178.

²⁸³ Sönmez, **a.g.e.**, s. 9.

²⁸⁴ Keyder, **a.g.e.**, s. 173; Avcıoğlu, **a.g.e.**, s. 481.

²⁸⁵ Öztürk, **a.g.e.**, s. 155. TSKB, bu uygulamalarına ilerleyen yıllarda da devam etmiştir. Jak Kamhi, biyografisinde bu durumdan bahsetmekte ve TSKB'nin kendi şirketine ortak olma sürecini

Ayrıca dönem içerisinde sanayi sermayesinin birikimine devletin desteği ve katkısı da önemli boyutlara ulaşmıştır. Uluslararası kurumlardan alınan kredilerle altyapı yatırımlarının hız kazanması, sanayinin kurulması ve gelişmesi için gerekli olan koşulları hazırlamıştır. Ancak devlet daha spesifik yollarla özel sanayiye sermaye aktarımında bulunmuştur. Birincisi, hâlihazırda var olan veya yeni kurulan Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) tarafından üretilen ve özel kesimin ihtiyaç duyduğu girdilerin özel kesime maliyetinin dahi altında bir fiyatla sunulması şeklinde gerçekleşmiştir.²⁸⁶ Bunun yanı sıra dönem içinde devlet ticaretten çekilme yolunu seçmiş ve Sümerbank satış mağazaları ile devlete ait diğer satış birimlerini kapatmıştır. Böylelikle devlet tarafından üretilen malların ticareti de özel kesime bırakılmış ve bu alandaki sermaye birikimi pekiştirilmiştir.²⁸⁷

Sermayenin genişlemesine devletin verdiği diğer bir katkı ise KİT'lerin özel kesim ile kurduğu ortaklıklar aracılığıyla olmuştur. Bu yöntem şirketi devletle olan ortaklığı sebebiyle daha güvenilir kılmış, şirketin krediye ve teşviklere ulaşımını kolaylaştırmış ve üretilen malı devlete satmayı daha kolay hale getirmiştir. Ancak bunun da ötesinde yasadan doğan bir boşluk sebebiyle bu yöntem, özel kesim açısından ayrıca önemli bir gelir kaynağı haline de gelmiştir. Ticaret Yasası gereğince ortaklar taahhüt ettikleri sermayenin dörtte birini ödemekle yükümlü tutulmuşlardır. Ancak uygulamada KİT'ler taahhüt ettikleri sermayenin tümünü öderken, ortaklığın özel tarafı payını tamamıyla ödememekte, cüzi bir ceza karşılığında ödemeyi geciktirme yolunu seçmekteydi. Ancak şirketin kârı ödenen sermaye üzerinden değil taahhüt edilen sermaye üzerinden bölüşülmüştür.²⁸⁸ Dolayısı ile özünde kamu sermayesi ile kurulan ve çalışan bu şirketler, özel sektöre doğrudan bir sermaye aktarımı görevi üstlenmişlerdir.

anlatmaktadır. Jak Kamhi, **Gördüklerim Yaşadıklarım**, 4. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2013, s. 137.

²⁸⁶ KİT'ler aracılığıyla özel kesime ucuz girdi sağlama politikası ve doğan zararın 'sübvansiyon' adıyla hazineden karşılanması 1950'li yıllarda başlamışsa da uzun yıllar boyunca giderek daha da genişleyen bir uygulama haline gelmiştir. 1950'li yıllarda milyonları bulan bu kaynak aktarımı, 1970'li yıllarda milyarları, 1980'li yıllarda ise yüz milyarları bulmuştur. Mustafa Sönmez, **Türkiye'de Holdingler: Kırk Haramiler**, 5. Basım, Ankara, Arkadaş Yayınevi, 1992, s. 114.

²⁸⁷ Kepenek ve Yentürk, **a.g.e.**, s. 99.

²⁸⁸ **A.e.**, s. 99; Sönmez, 1992, **a.g.e.**, s. 116.

1950’li yılların başında birikimini sanayiye aktaran büyük sermaye grupları, girişimlerini ilk olarak gıda, tekstil gibi dayanıksız tüketim mallarında ve ara mallarda yoğunlaştırmıştır. Bu grupların dayanıklı tüketim malları ve yatırım mallarının olduğu sektörlere kayması ise Koç grubunun öncülüğünde, 1950’li yılların sonlarında olmuştur. Sanayileşmenin emekleme evresinde olduğu bu dönem bir sektöre ilk giren ve doğal tekel haline gelen firmalar yüksek kârlar elde etmiş ve sonradan giren rakipleri karşısında avantajlı bir konuma ulaşmışlardır. Gerçekten de 1950’li yıllarda faaliyete geçen işletmelerin büyük çoğunluğu, öncü olmaları nedeniyle elde ettikleri ilk avantajlarını yıllarca korumayı başarmış ve günümüze değin kendi sektörlerinin zirvede yer alan kuruluşları olmuşlardır. Bu erken dönemdeki ilk olma konumundan gelen yüksek kârlılık burjuvazinin buradan elde ettiği birikimini başka sektörlerle aktarmasına ve bu yolla birçok sektörde faaliyet gösteren büyük sermaye gruplarına dönüşmesine imkân tanınması açısından da burjuvazi için ayrıca bir öneme sahiptir.²⁸⁹

Yukarıda da belirtildiği gibi devlet desteği, kamu teşebbüsleri ile kurduğu ortaklıklar ve TSKB üzerinden edindiği uygun kredilerle genişleyen özel sanayinin gelişiminde etkili olan unsurlardan bir diğeri de yabancı sermayeyle geliştirilen ilişkiler olmuştur. Dönem içerisinde yabancı burjuvazi ile kurulan ortaklıklar yaygınlaşmıştır. Ancak bu ortaklıklar genellikle yerli burjuvazinin sermayenin neredeyse tamamını karşıladığı şekilde gerçekleşmiştir. Yabancı burjuvazi ise ortaklığa ya çok düşük oranda sermaye ile ya da lisans adını satmakla katılmıştır. Ayrıca yabancı sermaye, bu süreçte yerli burjuvaziye yönelik eğitim programları da düzenlemiştir. Bu uygulamalar yerli burjuvaziye yabancı burjuvaziye bağımlı kılan bir zeminin oluşmasına yol açmıştır.²⁹⁰

Bu dönem ağırlıklı olarak İstanbul’da yoğunlaşan özel sanayi, yukarıda sayılan gelişmelerin sonucunda giderek genişlemiş ve güçlenmiştir. Sanayinin yıllık ortalama büyüme hızı tarımdaki büyümeyi aşmıştır. Yine milli hâsıla içinde sanayinin payı 1953’te %14’ün altında iken bu dönem %18’e yaklaşmıştır.²⁹¹ İstanbul’da kurulu bulunan 10 kişi ve üzeri işçi çalıştıran özel sanayi işletmelerinin

²⁸⁹ Öztürk, **a.g.e.**, s. 157-158.

²⁹⁰ Avcioğlu, **a.g.e.**, s. 476- 481.

²⁹¹ Boratav, **a.g.e.**, s. 114-115.

sayısında da dönem içerisinde hızlı bir artış yaşanmış; bu sayı 1950’de 321’den 1963’te 1264’e yükselmiştir.²⁹²

1950’lerde sermaye birikiminin hızlandığı diğer bir sektör de inşaat sektörü olmuştur. Sanayideki genişlemenin sonucu olarak sanayi tesislerinin sayıca artış göstermesi, kamu altyapı yatırımlarının hızlanması, karayolu, baraj ve havalimanı inşaatlarının yaygınlaşması ve NATO tesislerinin yapımı, inşaat sektörünü önemli konuma getirmiştir. Enka, Tekfen, Doğuş ve Alarko gibi günümüzde birçok alanda faaliyet gösteren inşaat sektörü kökenli büyük sermaye gruplarının temelleri bu dönemde atılmıştır.²⁹³ Bu dönem sabit sermaye yatırımlarının üçte biri makine ve donatıma giderken üçte ikisi ise inşaat yatırımlarına ayrılmıştır.²⁹⁴

Ticaret, siyasi iktidarla yakın ilişkiler kurmayı başarabilmiş ve ithalat zorluklarını aşmayı becerebilmiş kişi ve gruplar açısından bu dönem de oldukça kârlı bir alan olmayı sürdürmüştür. 1956 yılında dolar kuru 2.80 lira iken, karaborsada 20 liradan muamele görmesi yabancı malların ithalatını çok kârlı kılmiştir. Bu durum siyasi nüfuzunu kullanarak ucuz döviz ve ithalat belgesi alan kişilerin büyük vurgunculuk yapmasına imkân tanımıştır.²⁹⁵

1946-1961 döneminin bütününe bakıldığında, dönem başında tarımsal kapitalizmin gelişmesine paralel olarak büyük toprak sahiplerinin ve bunları pazarlayan ticaret burjuvazisinin egemenliğinin sağlamlaştığı, sanayileşmede ise ufak kıpırdanmaların başladığı görülmektedir. Ancak 1950’li yıllar sanayileşmede yaşanan gelişmeler doğrultusunda artık sanayi burjuvazisinin hâkim sınıf içerisinde egemen güç haline gelmek üzere olduğunun sinyallerini verdiği asıl yıllar olmuştur.

Bu sinyalleri DP ile sanayi burjuvazisi arasındaki çetrefilli ilişkide de görmek mümkündür. Dönem boyunca uygulanan iktisat politikalarının bir kısmının sanayi sermayesinin birikimine katkıda bulunmasına rağmen DP önceliğini tarımdan ve ticaretten yana kullanmış, sanayi burjuvazisinin çıkarlarını diğer kesim karşısında öncelememiştir. DP’nin izlediği kredi politikası, sanayiye özel teşvik önlemleri uygulama konusundaki isteksizliği, sanayinin çıkarlarını temel alan bir planlama

²⁹² Atılğan, 2015, **a.g.e.**, s. 405.

²⁹³ Öztürk, **a.g.e.**, s. 159.

²⁹⁴ Kepenek ve Yentürk, **a.g.e.**, s. 104.

²⁹⁵ Atılğan, 2015a, **a.g.e.**, s. 399.

yoluyla ekonominin düzenlenmesine yönelik direniş gibi uygulamalar, DP'nin bu tavrını göstermektedir. DP'nin bu eğilimi 1950'lerin sonundaki durgunluk dönemi ile birleşince sanayi burjuvazisi DP'ye sırt çevirmiş ve muhalif bir çizgiye yönelmiştir. DP içerisindeki muhalefet hareketinde de yer alan sanayi burjuvazisi, 27 Mayıs 1960 askeri darbesinin oluşumunda da etkili olmuştur.²⁹⁶

Sanayi burjuvazisinin belirleyici bir güç haline gelmek üzere olduğunu, bağımsız bir sanayi odası kurmak için uzun yıllar boyunca verdiği mücadelede de görmek mümkündür. Bu dönem, ticaret sermayesinin, ticaret odalarının ve İstanbul Tüccar Derneği'nin tüm muhalefetine rağmen sanayi burjuvazisi uzun zamandan beri ulaşmaya çalıştığı bağımsız sanayi odalarında örgütlenme imkânına erişmiş ve ilk sanayi odaları 1950'li yılların başında kurulmuştur.

İleride daha ayrıntılı olarak değinilecek olmasına rağmen belirtmek gerekir ki, bu dönem sanayileşmenin örgütlenme bağlamındaki diğer bir sonucu da işveren sendikalarının kurulmasına giden süreci hazırlamasıdır. Dönem içerisinde yaşanan gelişmeler ve makineleşmenin artışı, tarımda işgücü ihtiyacını azaltmıştır. Buradan kopan işgücü ise gelişen sanayi kesiminin işgücü ihtiyacının giderilmesinde ve işçi sınıfının nicel olarak gelişiminde etkili olmuştur.²⁹⁷ İmalat sanayinde çalışan işçi sayısı dönem içerisinde 500 binlerden 800 binlere yaklaşmıştır.²⁹⁸ 10'dan fazla işçinin istihdam edildiği fabrikalarda çalışan işçi sayısı da 163 binden 324 bine yükselmiştir.²⁹⁹ Hızlı bir şekilde büyüyen işçi sınıfı bu dönem sendikal ve siyasal mücadele içerisine girmiş, literatüre 1946 sendikacılığı olarak geçen hareketi başlatmıştır. Buna binaen 1947 yılında çıkarılan ve özünde işçi sınıfını denetim altında tutmayı amaçlayan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ise sendikalar için birçok sınırlama ve grev yasağını beraberinde getirmiş, diğer hakların işlevselleşmesine de engel olmuştur.³⁰⁰ Yine de işçi sınıfı bu dönemde örgütlenmeye devam etmiş ve birçok işçi sendikası kurulmuştur. Aynı dönemde ilk

²⁹⁶ Savran, 2016, **a.g.e.**, s. 178-1821.

²⁹⁷ Ahmet Makal, "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Tarım Kesiminde İşgücü ve Ücretli Emeğe İlişkin Gelişmeler", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 56, S. 3, 2001, s.113.

²⁹⁸ TÜİK, **İstatistik Göstergeler: 1923-2009**, Ankara, TÜİK Yayınları No: 3493, 2010, s. 136.

²⁹⁹ Keyder, **a.g.e.**, s. 169.

³⁰⁰ Ahmet Makal, **Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2007, s. 268.

sendikal üst örgüt olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) faaliyete geçmiştir.

1947 yılında çıkarılan Kanun, işverenlere de sendikalaşma hakkını getirmiştir. Ancak işçi sendikalarının grevden mahrum olması ve bu sebeple endüstri ilişkilerinde etkili bir konum elde edememelerinden dolayı burjuvazi sendikal girişimde bulunma ihtiyacı hissetmemiş, zorunlu üyeliğe dayalı odalarda çalışmalarına devam etmeyi tercih etmiştir.³⁰¹ Burjuvazinin sendikal düzeyde örgütlenmesi ise hali hazırda sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkına sahip olan ve üye tabanını genişletmiş işçi sendikalarının bir sonraki dönemde grev hakkına erişmesinin getirdiği reaksiyon ile mümkün olmuştur.

2.4. 1962-1980: Sanayi Burjuvazisinin Yükselişi

1962-1980 yılları arası Türkiye’de hızlı büyüme oranlarının yakalandığı, planlı ekonomiye geçişin yapıldığı, iç pazara yönelik ve korumacı önlemlerle desteklenen ve kısmen yabancı sermaye ile iş birliği içerisinde gerçekleşen ithal ikameci sanayileşme politikası ile sanayileşmenin hız kazandığı bir dönemdir. Ayrıca bu yıllar toplumsal sınıfların konumlanması açısından da oldukça belirleyici olmuştur. Sanayi burjuvazisinin aşırı güçlenmesine paralel olarak burjuvazinin içerisinde hegemonya mücadeleleri başlamış ve holdingleşme eğiliminin hız kazanması ile beraber sanayi burjuvazisi çok sayıda alanda faaliyet gösteren büyük sermaye gruplarına dönüşmeye başlamıştır. İşçi sınıfı ise aynı dönem kitlesel bir biçimde sendikal hareketin etrafında birleşmiş ve sınıf mücadelesi Türkiye tarihinde hiç olmadığı kadar şiddetli bir seyir izlemiştir.

Bu dönemin en belirgin özelliklerinden biri ekonominin planlarla yönetilmeye başlamasıdır. Ancak ekonomide yaşanan durgunluktan çıkmak için ekonomiyi belirli bir plan dâhilinde yönetme düşüncesi, askeri darbenin öncesinde zaten hükümetin gündemine gelmiştir. DP iktidarı özünde planlamacılığa mesafeli durmuştur. Dönemin Başbakanı Adnan Menderes devletçiliğe özgü bir uygulama olarak gördüğü planlamacılığa karşı çıkmış, söylevlerinde ‘plansızlığı’ övmüştür. Ancak ekonomide yaşanan durgunlukları aşmak için dış yardım arayan hükümetin

³⁰¹ Refik Baydur, **Türk Sendikacılığı: İşçi ve İşveren**, Ankara, Sinemis Yayınları, 2008, s. 27-28.

girişimleri bu ‘plansızlık’ sebebiyle geri çevrilmiştir. Ayrıca bu dönem uluslararası kuruluşların, burjuvazinin ve muhalefetin planlı ekonomiye geçilmesine yönelik yoğun talepleri olmuştur.³⁰² Bu ortamda DP hükümeti gönülsüzce de olsa planlamaya yönelik somut adımlar atmıştır. Bu kapsamda ekonomide eşgüdümü sağlamak için Koordinasyon Bakanlığı kurulmuş, uluslararası kuruluşların tavsiyeleri doğrultusunda planlama konusunda yardımcı olmak üzere Hollandalı Jan Tinbergen ve ekibi Türkiye’ye gelerek çalışmalar yürütmüş ve başbakanlıkta küçük bir ekonomik danışmanlar kurulu oluşturulmuştur.³⁰³

Ancak planlamanın fiili olarak hayata geçmesi askeri darbenin sonrasında mümkün olmuş, iktisadi zorlukları aşmak için girişilen arayışların sonucunda Türkiye, ekonominin beşer yıllık kalkınma planları ile yönetildiği yeni bir döneme geçiş yapmıştır. Kurucu meclis tarafından hazırlanan ve halkoyuna sunulurken kabul edilen 1961 Anayasası’nın 129. maddesinde: “İktisadi, sosyal ve kültürel kalkınma plana bağlanır. Kalkınma bu plana göre gerçekleştirilir. Devlet Planlama Teşkilatının kuruluş ve görevleri, planın hazırlanmasında, yürürlüğe konmasında, uygulanmasında ve değiştirilmesinde gözetilecek esaslar ve planın bütünlüğünü bozacak değişikliklerin önlenmesini sağlayacak tedbirler özel kanunla düzenlenir.” denilerek planlama yasalaştırılmış ve planlamanın Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) aracılığıyla yapılacağı hükme bağlanmıştır. Anayasa’da belirtildiği üzere iktisadi, sosyal ve kültürel planlama görevini üstlenen DPT ise planlamaya ilişkin DP döneminde atılan adımları miras almıştır. DPT’nin ilk uygulamaları esasen DP döneminde Türkiye’ye gelen Tinbergen’in ve ekibinin çalışmalarının uzantısı olmuştur.³⁰⁴

Yeni dönemde uygulamaya konulan ve sanayileşmeye öncelik veren kalkınma planları sanayileşmenin içeriği, yatırımların dağılımı ve öncelik verdiği sektörler bakımından Türkiye’nin 1930’larda uyguladığı sanayi planlarından farklı özellikler taşımıştır. Ayrıca beş yıllık kalkınma planları, büyümenin hangi yolla sağlanacağına ilişkin yaklaşımları açısından kendi aralarında da farklılıklara sahip olmuştur. Bu

³⁰² Ümit Akçay, **Kapitalizmi Planlamak: Türkiye’de Planlama ve DPT’nin Dönüşümü**, İstanbul, Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2007, s. 67-70.

³⁰³ Yalçın Küçük, **Planlama Kalkınma ve Türkiye**, 3. Basım, Ankara, Tekin Yayınevi, 1978, s. 272.

³⁰⁴ Küçük, **a.g.e.**, s. 272-274.

açından Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı kamu yatırımlarını ve devlet işletmeciliği yoluyla büyümenin sağlanması ilkesini benimsemiş, ithal ikameci sanayileşmeyi tercih etmiş ve sosyal hedeflere yer vermiştir. Ancak bundan sonra gelen planlarda teşvik ve sübvansiyonlarla özel birikim ön plana çıkarılmış, kamu kesimine özel kesimi destekleme işlevi vermekle yetinilmiş ve sosyal hedeflere atfedilen önem azalmıştır.³⁰⁵ Diğer bir yorumla, birinci plan özü itibarıyla özel girişimcilığe değil kamu eliyle özel kesime sermaye aktarımına karşı olmuştur. İkinci plan ise Küçük'ün³⁰⁶ ifadesiyle bir 'sarı plan' niteliği taşımıştır ve sermaye sınıfına hizmet etmiştir.

Planlama gerçekten de yatırımlara ve ihracata yönelik yaygın teşvik uygulamaları aracılığıyla sermaye birikiminin hızlanmasına hizmet etmiştir. Özellikle ikinci kalkınma planının yürürlüğe girdiği 1968 sonrasında vergi bağışıklığı ve düşük faizli kredi politikası düzenli bir biçimde uygulanmıştır. Bu kapsamda yatırımda kullanılan krediler daha düşük faizlendirilmiştir. Belirli bir ihracat garantisi verilen yatırımlarda da, kullanılan krediler vergi, resim ve harç giderlerinden muaf tutulmuştur. Yatırımda kullanılmak için ithal edilen makineler de yine vergiden muaf tutulmuştur. Ayrıca yatırımlara yönelik olarak döviz tahsisi, prim ödenmesi, yatırımcı şirkete gelir ve kurumlar vergisinde sağlanan kolaylıklar gibi çok sayıda teşvik uygulamasına gidilmiştir. Devlet yatırımlara olduğu kadar dönemin iktisadi anlayışının bir uzantısı olarak ihracata da önemli teşvik politikaları uygulamıştır. İhracata vergi iadesi uygulaması, sanayi malı ihraç edenlere getirilen vergi indirimleri ve döviz temini bu dönem ihracatçılara sağlanan birçok teşvik uygulamasından bazıları olmuştur.³⁰⁷ Ayrıca 1950'li yıllarda sıklıkla başvurulanan KİT'ler aracılığıyla özel sektöre sermaye aktarımı bu dönem de devam etmiştir.

Kalkınma planları bütüncül olarak ele alındığında büyümeyi sanayileşme ile başarmayı hedeflemiştir. Uzun dönemli hedeflerde sanayileşme modeli olarak ithal ikamesi öngörülmüş, bu modelle yatırımları artırarak sanayi sektörünü büyütme ve kademeli olarak dışa bağımlılığı azaltmak hedeflenmiştir. İthal ikameci sanayileşme

³⁰⁵ Boratav, **a.g.e.**, s. 120/128.

³⁰⁶ Küçük, **a.g.e.**, s. 295-297.

³⁰⁷ Sönmez, 1992, **a.g.e.**, s. 134-136. Planlamanın zengin yaratmada nasıl kullanıldığına ilişkin olarak ayrıca bakınız Küçük, **a.g.e.**, s. 298-306.

ise emekleme evresindeki yerli sanayiye dış rekabete karşı korumak için koruyucu dış ticaret politikasına ihtiyaç duymuştur. Bu kapsamda ele alınan dönemde de hükümetler özellikle Batı menşeli sanayi ürünlerine yönelik ithalat kısıtlamalarını yoğunlaştırmış ve yüksek gümrük tarifeleri getirmişlerdir.³⁰⁸ Dışa bağımlılığın ise ithal edilen ara mallar ile yatırım mallarının sanayideki gelişme doğrultusunda ülke içerisinde üretilmeye başlanması ile azalacağı öngörülmüştür.³⁰⁹

Korumacı duvarlar, özel sektöre sağlanan teşvik ve kolaylıklarla sürdürülen ithal ikameci sanayileşme 1960'ların kendine has özellikleri ile biçimlenmiş ve kapitalist toplumlara özgü tüketim normlarına göre şekillenmiştir. Bu normlar dayanıklı tüketim mallarına (buzdolabı, çamaşır makinesi, televizyon, radyo, elektrikli süpürge vb.) yönelik geniş bir talep oluşturmuştur. Ancak döviz kıtlığı bu malların ithalatını da kısıtlamıştır. Sonuç olarak dayanıklı tüketim mallarında beliren bu talep, yabancı sermayenin de katılımıyla ülke içinde üretilerek karşılanmaya çalışılmıştır. Dayanıklı tüketim malları sanayisi ilk başlarda hemen hemen bütün parça ve girdilerin ithal edilip yurt içinde birleştirildiği montaj sanayi biçiminde kurulmuştur. Ancak ilerleyen süreçte çevresinde yarattığı yan sanayiler ve daha çok yerli sermaye katılımıyla modern bir sanayiye evrilmiştir.³¹⁰

Teknoloji ve girdi açısından dışa bağımlı olan ithal ikameci sanayileşme modelinde üretilen mallar dünya standartlarına kıyasla daha düşük kaliteye sahip olmuş ve maliyet açısından da gelişmiş ülkelere kıyasla daha geride seyretilmiştir. Bu durum üretilen malların dış pazara yönelme imkânını kısıtlamış ve üretimin büyük ölçüde iç pazara yönelmesine sebep olmuştur. Ayrıca dayanıklı tüketim malları sanayii ilk başlarda burjuvazinin taleplerini karşılamak üzere yaygınlaşmışken, dönemin ortalarından itibaren toplumun tüm kesimlerine hitap etmeye başlamıştır. Bunun sebebi ise işçi sınıfının gelirlerindeki artıştır. İthal ikameci sanayileşme kural olarak içeride üretilen sanayi mallarının satılabilmesi için canlı bir iç pazara ve bu ürünleri satın alma gücüne sahip bir tüketici kitlesine ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla ithal ikamesine dayanan sanayileşme modelinde ihracata dayalı sanayileşme modelinden farklı olarak ücretler burjuvazi için yalnızca bir maliyet unsuru değil aynı zamanda

³⁰⁸ Zürcher, 2016, **a.g.e.**, s. 383.

³⁰⁹ Sönmez, 1999, **a.g.e.**, s. 12.

³¹⁰ Boratav, **a.g.e.**, s. 120-121.

bir talep unsuru olmaktadır. Böylelikle büyümenin devam etmesi ve sanayileşmenin genişlemesi hedeflenir.³¹¹ Dönem boyunca siyasi iktidarlar da canlı bir iç pazar oluşturmak için gerekli politikaları uygulamışlardır. Bu kapsamda tarımsal ürünler dünya fiyatlarına kıyasla çok daha yüksek fiyatlardan destekleme alımları ile alınmış, sanayi işçileri için de yüksek ücret artışlarına izin verilmiştir.³¹²

Sonuç olarak izlenen bu politikalar ile 1962-1977 yılları arasında zaman zaman duraksamalar olmakla beraber yüksek büyüme hızlarına ulaşılmıştır. Dönem boyunca Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla ortalama %6.7 oranında büyümüştür. Yine aynı dönem içerisinde tarımda ortalama %3.3, sanayide %10 ve hizmetler sektöründe %7.8 büyüme oranları yakalanmıştır.³¹³ Ancak ithal ikameci model bir noktada iç pazarın sınırlarına mahkûmdur. Bu sınırlılık sanayide büyük ölçekli üretime geçişi engelleyerek, ekonominin uluslararası rekabette zayıf düşmesi sonucunu doğurur. İç pazara dönük üretimin ihracatı dışlayarak modelin sürdürülebilirliği için gereksinim duyulan dövizde ulaşımı zorlaştırması, nihayetinde dış borçlanmayı ve dış ödemelerde yaşanan zorlukları beraberinde getirir.³¹⁴ Türkiye de dönemin sonlarına gelindiğinde ithal ikameci modelin çıkmazından doğan krizle yüzleşmiştir. 1970'lerin başlarında dünyada başlayan krizin Türkiye'ye etkileri yoğun çabalar, borçlanmalar ve gurbetçi işçilerin gönderdiği dövizler sayesinde ertelenmiştir.³¹⁵ Ancak 1977 yılına gelindiğinde ithal ikameci sanayileşmenin artık sürdürülebilir olmaktan çok uzak olduğu ortaya çıkmıştır. Bu dönem mal ihracat ve ithalatındaki döviz savurganlığı, Dünya'daki ekonomik krizin etkisiyle yurtdışındaki Türk işçilerden gelen dövizlerin önceki yıllara göre oldukça azalması ve TL kurundaki aşırı yükselişin turist harcamalarını yükseltip turizm gelirlerini azaltması gibi sebeplere bağlı olarak Türkiye'nin döviz rezervleri ciddi bir azalış göstermiştir. Ayrıca Türkiye'nin krizi ertelemek için aldığı dış borçlar da birikmiştir. Sonuç olarak 1977 yılına gelindiğinde

³¹¹ Boratav, **a.g.e.**, s. 121-126.

³¹² Zürcher, 2016, **a.g.e.**, s. 383. Savran, ithal ikameci modelde ücretlerin bir maliyet unsuru olduğu kadar bir talep unsuru da olduğu, bu sebeple yüksek ücretlerin burjuvazinin lehine olduğu ve Türkiye'de bahsedilen dönemdeki ücret düzeylerinin de bu kapsamda ele alınabileceği tezini reddetmekte, bahsedilen dönemdeki yüksek ücret artışlarının sendikal mücadelenin bir sonucu olarak hayat bulduğunu ileri sürmektedir. Savran, 2004, **a.g.e.**, s. 27.

³¹³ Sönmez, 1999, **a.g.e.**, s. 13.

³¹⁴ Savran, 2016, **a.g.e.**, s. 187.

³¹⁵ Ebru Deniz Ozan, "İki Darbe Arasında Kriz Sarmalı". **Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 661-663.

Türkiye borçlarını ödeyemez hale gelmiş ve sonraki yıl da IMF güdümünde bir istikrar programına geçiş yapmıştır.³¹⁶

1962-1977 yılları arasındaki büyüme, sermaye sınıfının gelişiminde oldukça etkili olmuş, burjuvazi dönem boyunca devlet ve yabancı sermaye ile kurduğu yakın ilişkilerin koruması altında sermaye birikimini artırmıştır. Devlet dönem boyunca uyguladığı korumacı düzenlemeler ve teşvikler aracılığıyla burjuvaziye dolaylı ve dolaysız yollardan sermaye aktarımında bulunmuştur. Ayrıca devlet özel kesime sermaye aktarımında bulunmakla yetinmemiş; dönem boyunca sanayi burjuvazisinin ihtiyaç duyduğu vasıflı elemanlar da yine kamu kurumlarından sağlanmıştır.³¹⁷

Devlet bunun yanı sıra iktisat politikasının bir uzantısı olarak dönem boyunca kıt ve hayati değere sahip olan dövizin dağıtımında üstlendiği rol ile sermaye birikimi ve bölüşüm ilişkilerinde belirleyici olmuştur. Dövizin dağıtım görevi bu dönem odalara bırakılmış, odaların kararları ise çoğu zaman tartışmaları beraberinde getirmiştir.

Sanayi burjuvazisi sermaye birikimini en ileri noktaya taşıyan kesim olmuştur. Yabancı sermaye ile olan ilişkileri neticesinde birikimini artırmış, dönem boyunca uluslararası kuruluşlardan tahsis edilen kredilerin büyük bir kısmı bu gruba aktarılmıştır. Ayrıca yabancı sermaye ile kurulan ortaklıklar da sanayi burjuvazisinin sermayesinin artmasında önemli bir işlev üstlenmiştir.³¹⁸ Sanayi burjuvazisinin gelişimindeki en büyük destekçi ise yukarıda anlatıldığı üzere devlet olmuştur. Dönem boyunca devletin korumacı şemsiyesi altında kendisine yer bulmuş sanayi burjuvazisi, edindiği ayrıcalıklar ve sermaye aktarımları ile birikimini ileri düzeylere taşımıştır.

1950'lerin ikinci yarısında güçlenmeye başlayan ve 1960'ların ithal ikameciliğinde daha da kuvvetlenen sanayi burjuvazisi, dönem içerisinde burjuva sınıfının diğer kesimlerine karşı hegemonya mücadelesine girmiştir. Bu mücadele en açık şekliyle, dönemin en güçlü işveren örgütü sayılabilecek olan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nde (TOBB) ortaya çıkmıştır. İthalat ve fiyatlar üzerindeki kontrol gücü ve

³¹⁶ Gülten Kazgan, **Türkiye Ekonomisinde Krizler (1929-2009) "Ekonomi Politik" Açısından Bir İrdeleme**, 4. Basım, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017, s. 155-162.

³¹⁷ Gökhan Atılğan, "Sanayi Kapitalizminin Şafağında", **Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015b, s. 524.

³¹⁸ Atılğan, 2015b, **a.g.e.**, s. 524.

döviz tahsisi çatışmanın fitilini ateşleyen başlıca sebepler olmuştur. TOBB, kota ve lisans dağıtımında önceliği ticari firmalara verirken, sanayicilerin artan ithal hammadde gereksinimlerini doğrudan satın alma kabiliyetlerini kısıtlamıştır.³¹⁹

Sanayiciler ise bu uygulamalardan yola çıkarak odalar birliğini sanayicilerin değil tüccarların çıkarlarını savunduğu için eleştirmişlerdir.³²⁰ Sanayiciler ve sanayi odaları ilk başlarda özel sektöre olan olumsuz bakış sebebiyle bölünmenin zararlı olacağını ve kendilerini zayıflatacağını ileri sürmüşlerse de, ilerleyen dönemde odalar birliğinden ayrılarak bağımsız yeni bir kuruluş oluşturma ve öteki odalarla ilişkilerini konfederasyon gibi başka biçimlerde yürütmenin daha yararlı olacağına inanmışlardır.³²¹ Buna karşın tüccarları temsilen İstanbul Ticaret Odası Başkanı, sanayiciyle tüccar arasında bir menfaat ayrılığı bulunmadığını, bölünmenin yarardan çok zarar getireceğini, konfederasyon fikrinin işlerliğinin olmadığını belirtmiştir. Ayrıca Odalar Birliği'nin 9 kişilik yönetim kurulunda yalnızca iki sanayici olduğuna yönelik eleştirilere de diğer üyelerin de fiilen sanayicilik yaptığı savunmasını sunmuştur.³²² 1960'lı yılların sonlarında sanayi burjuvazisi ile ticaret burjuvazisi arasındaki mücadele kendisine gazete köşelerinde sıklıkla yer bulmuştur. Sonuç olarak sanayi burjuvazisi ticaret burjuvazisine karşı neredeyse topyekûn bir savaş başlatmış ve 1960'ın sonlarında birçok sanayi odası Odalar Birliği'nden ayrılarak, Sanayi Odaları Birliği'ni kurmaya karar vermiştir.³²³

Dönemin önemli gelişmelerinden biri de 27 Mayıs Askeri Darbesi'nin hemen akabinde silahlı kuvvetler personeline ek bir sosyal güvenlik şemsiyesi sunan Ordu Yardımlaşma Kurumu'nun (OYAK) kurulmasıdır. Kuruluşunda burjuvazinin de desteğini alan, özel yasa ile geniş vergi muafiyetlerinden yararlanan ve diğer sosyal güvenlik kuruluşlarının aksine yatırım faaliyetleri sınırlanmayan OYAK, yıllar içerisinde bir yardım kuruluşunun ötesine geçerek birçok sektörde yatırımları olan ve bünyesinde birçok şirket barındıran bir holding halini almış ve Türkiye'nin en büyük

³¹⁹ Robert Bianchi, **Interest Groups and Political Development in Turkey**, New Jersey, Princeton University Press, 1984, s. 252-253.

³²⁰ Cumhuriyet Gazetesi, 30 Mayıs 1967, s. 7.

³²¹ Abdi İpekçi, "Odalar Birliği ve Sanayiciler", Milliyet Gazetesi, 31 Mayıs 1967, s. 1.

³²² Milliyet Gazetesi, "Ticaret Odası Başkanı "Sanayici ile Tüccarın Menfaati Aynıdır" diyor", 20 Temmuz 1967, s. 2.

³²³ Milliyet Gazetesi, "Sanayiciler Odalar Birliğinden Ayrılma Kararına Vardı", 20 Eylül 1967, s. 1.

sermaye gruplarından biri haline gelmiştir. Böylelikle sermaye birikim sürecine doğrudan dâhil olan ve burjuvazi ile bütünleşen silahlı kuvvetler, sınıfsal güç ilişkilerinde de doğrudan bir taraf halini alarak özellikle ortak değerleri paylaştığı büyük sermaye gruplarının yanında konumlanma geleneği edinmiş ve birikim sürecinin krizlerinde burjuvaziye has refleksler sergilemiştir.³²⁴ OYAK'ın neredeyse her zaman birikim sürecinin krize girdiği ve büyük sermaye gruplarının kendini tehlikede hissettiği dönemlerde gelen darbe ve benzeri süreçlerin hem en önemli destekçilerinden biri olması hem de bu süreçlerden en kârlı çıkan kuruluşların başında gelmesi de bu olguyu desteklemektedir.³²⁵

Bu dönemin öne çıkan bir diğer gelişmesi de Türkiye'de burjuvazinin holdingleşme eğiliminin hızlanmaya başlamasıdır. Koç grubunun öncülüğünde başlayan holdingleşme kısa sürede hızlanmış; 1963-1970 yılları arasında 19, 1971-1976 arasında 106 holding kurulmuştur.³²⁶ Holdingleşme, sağladığı birtakım vergi avantajları, finansal kolaylıklar, kurucu ailenin şirketler üzerindeki kontrolünü sürdürme ve zaman zaman devletin sağladığı ayrıcalıklardan yararlanmanın da önünü açan saygınlık getirisi sebebiyle tercih edilmiştir.³²⁷ Ancak holdingleşmenin 1970'lerde hız kazanması esas itibarıyla ithal ikamesine dayanan büyümenin bir sonucu olarak gerçekleşmiştir. İthal ikameci dönemde dış rekabetten korunan ve teşvik uygulamaları ile gelişen sermaye, ilk girdiği sektörde tekel konumuna ulaşmakta ve bu avantajını kullanarak aşırı kârlar elde etmektedir. Bu model içerisinde iç pazarın darlığı ölçek büyütmeyi ve verimliliği artırmak için yapılacak yatırımların faydasını sınırlar. Bunu aşmak için sermaye ilk sektörden kazandığı yüksek karları ilişkisiz çeşitlenme stratejisi izleyerek başka sektörlerle aktarır. Bu şekilde sermayenin farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketleri sayıca artış gösterir. Bir sermaye grubunun farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketleri ise holding çatısı

³²⁴ İsmet Akça, "Ekonomide Askerin Varlığı, Askeri Sermaye, OYAK", **Türkiye Siyasetinde Ordunun Rolü: Asker-Sivil İlişkileri, Güvenlik Sektörü ve Sivil Denetim**, İstanbul, Heinrich Böll Stiftung, 2010.

³²⁵ TBMM, **Ülkemizde Demokrasiye Müdahale Eden Tüm Darbe ve Muhtıralar ile Demokrasiyi İşlevsiz Kılan Diğer Bütün Girişim ve Süreçlerin Tüm Boyutları ile Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu**, C. 2, (Çevrimiçi), https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss376_Cilt2.pdf, s. 1306-1310, 20 Ekim 2020.

³²⁶ Öztürk, **a.g.e.**, s. 171.

³²⁷ Ayşe Buğra, **Devlet ve İşadamları**, 8.Basım, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013, s. 259-263.

altında toplanır ve merkezi yönetim sağlanır. Dolayısıyla 1970’lerde sermaye gruplarının holdingleşme faaliyetine hız vermeleri esasında tekelleşme ve bu süreci takip eden ilişkisiz çeşitlenmenin bir sonucu olmuştur.³²⁸

1970’lerde holdingleşme ve buna bağlı olarak büyük sermaye gruplarının doğuşuyla beraber ticari faaliyet de giderek sanayi sermayesine tabi olmaya başlamıştır.³²⁹ Buna ek olarak sanayi sermayesi ile finansal sermaye de bu dönem bütünleşmeye başlamış ve holding bankacılığı yaygınlaşmıştır.³³⁰ Bunun sonucunda da burjuvazi arasındaki iç çekişmeler artık ekonomik faaliyet alanına göre değil genellikle ölçek temelinde kendini göstermeye başlamış, sanayi-ticaret burjuvazileri arasındaki gerilimler yerini büyük-küçük sermaye arasındaki çekişmelere ve büyük sermayenin kendi arasındaki iç çekişmelere bırakmıştır.³³¹ Büyük sermaye ile küçük sermaye arasındaki gerilimler 1960’ların sonu ve 1970’lerin başında TOBB bünyesinde de görülmektedir. Bahsedilen dönemde TOBB’un temsil mekanizması görece küçük sermayenin hâkimiyetine izin vermektedir. Büyük sermaye ise odalarda büyüklükleri oranında temsil edilmeyi istemiş ve bunun önünü açmak için de seçim sisteminde değişiklik talep etmiştir. Bu çekişme ve büyük sermayenin girişimleri seçim sisteminde değişikliği sağlayamamışsa da 12 Mart Muhtırası’yla odaların işlevleri kısıtlanmıştır.³³² Büyük sermayenin odalarda hegemonya kuramaması ise bu grubu taleplerini doğrudan dile getirebilecekleri ve yalnızca kendilerini temsil edecek bir platform arayışına yöneltmiştir. Bunun sonucunda, 12 Mart Muhtırasının hemen akabinde, büyük sermayenin örgütü olan Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) kurulmuştur.

Sermaye sınıfının bu dönem örgütlenmesine hız veren olgulardan biri kendi sınıf içi çekişmeleriyle, diğeri de sınıf kavgası olmuştur. 1950’lerin ikinci yarısından itibaren başlayan işçileşme, ithal ikameci sanayileşmenin gelişmesi ile beraber hız kazanmıştır. Dönem boyunca yüz kişiden ve bin kişiden daha fazla işçi çalıştıran

³²⁸ Öztürk, **a.g.e.**, s. 172-173. “İlişkili çeşitlenme, bir işletmenin ana faaliyetiyle bağlantılı iş kollarına girerek büyümesi” iken “ilişkisiz çeşitlenme ise birbiriyle bağlantısı olmayan ayrı işkollarında faaliyet göstermeye başlaması” şeklinde tanımlanmaktadır. Öztürk, **a.g.e.**, s. 66.

³²⁹ Ebru Deniz Ozan Aytekin, “Kriz, Sınıf Mücadelesi ve Devlet”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, S.B.E.), Ankara, 2010, s. 137-138; Öztürk, **a.g.e.**, s. 173.

³³⁰ Öztürk, **a.g.e.**, s. 174.

³³¹ Ozan Aytekin, **a.g.e.**, s. 137-139.

³³² Sönmez, 1992, **a.g.e.**, s. 161.

büyük ölçekli işletmelerin sayısı artarken, ücretlilerin nüfus içindeki oranı da yükselmiştir.³³³ 1962 yılında imalat sanayiinde istihdam edilenlerin sayısı 850 bin iken bu sayı 1972 yılında 1 milyon 520 bine, 1980 yılında ise 2 milyon 60 bine ulaşmıştır.³³⁴ İşçi sayısındaki bu artışın yanı sıra dönemin başında örgütlenme ve grev haklarının anayasal güvence altına alınmış olması, işçilerin kitlesel biçimde sendikalar etrafında örgütlenmelerine yol açmıştır. Dönem içerisinde Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kurulmuştur. Böylelikle TÜRK-İŞ'le beraber Türkiye'de dört farklı politik çizgide dört işçi konfederasyonu varlık göstermiştir. Özellikle 1967 yılında TÜRK-İŞ'e muhalif sendikaların, TÜRK-İŞ'in aksine sınıf ve kitle sendikacılığı ilkesini benimseyen DİSK'i kurması oldukça önemli bir gelişme olmuştur. DİSK'in kurulmasından sonra işçi hareketi, sendikal mücadelenin yanına siyasal mücadeleyi de eklemiş ve daha militan bir sendikacılık anlayışını benimsemiştir.³³⁵ Dönem boyunca grev en sık başvurulmuş mücadele yöntemi olurken, greve katılan işçi sayıları ve grevde geçen işgünü sayıları hızlı bir artış göstermiştir.³³⁶ Gerek DİSK'in kurulmasına binaen militan sendikacılığın yaygınlaşması gerekse de grev ve grev dışı eylemlerin sıklığında yaşanan artış, sınıf mücadelesinin giderek daha şiddetli bir hâl almasına sebep olmuş ve sermaye sınıfının da kendisini endüstri ilişkilerinde yeniden konumlandırmasında etkili olmuştur.

Grevin hukuken yasak olduğu dönemde işçi hareketinin zayıf kalmasından dolayı endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurma ihtiyacı hissetmeyen burjuvazi, yaşanan gelişmeler üzerine hızlı bir şekilde işveren sendikaları etrafında birleşme yoluna gitmiştir. İlk işveren sendikalarının kurulmasından kısa bir süre sonra, 1961 yılında, üst kuruluş olan İstanbul İşveren Sendikaları Birliği kurulmuştur. 1962 yılında ise bu birlik adını Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olarak değiştirerek faaliyetlerine ulusal düzeyde devam etme kararı almıştır. İleride daha ayrıntılı anlatılacağı üzere endüstri ilişkilerine yönelik kural koyma sürecinde kısa sürede

³³³ Mahmut Üstün, "Türkiye İşçi Sınıfına Bakarken...", **Praksis Dergisi**, S. 8, 2002, s. 235-236.

³³⁴ TÜİK, **a.g.e.**, s. 136-137.

³³⁵ Oya Baydar, "Türkiye'de İşçi Örgütlenmesine Bir Kuşbakışı", **75 Yılda Çarkları Döndürenler**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999b, s. 308-313.

³³⁶ Yüksel Akkaya, "Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-II", **Praksis Dergisi**, S. 6, 2002, s. 68-69.

oldukça aktif bir rol edinen işveren sendikaları dönem boyunca işçi hareketine karşı oldukça militan bir mücadele yolunu seçmiş, işçi sendikacılığını bastırmak için yoğun çaba sarf etmiş ve sendikal hakların sınırlandırılması için lobi faaliyetlerine, basın ve medya aracılığıyla kamuoyu oluşturma girişimlerine hız vermiştir.

1970'lerin ikinci yarısında işçi hareketinin giderek daha radikal bir tavır takınması üzerine burjuvazinin giriştiği bir diğer çabayı ise sermaye sınıfı içerisindeki uzlaşma arayışları oluşturmuştur. Bu dönem birçok işveren örgütü sınıf içi çekişmeleri bir yana koyarak iş birliği ve dayanışma çağrılarında bulunmuştur. Özellikle TİSK, MESS ve sanayi odaları bu çağrıları en sık yapan örgütler olmuştur. Burjuvazinin temsilcileri verdikleri demeçlerde ve yayın organlarında yer alan yazılarda sınıf içinde kuracakları ittifak ile Türkiye'yi içinde bulunduğu ekonomik ve politik krizden kurtarmayı, rejimi ve demokrasiyi muhafaza etmeyi ve işçi sınıfının hareketliliğine karşı sağlam bir direnç göstermeyi amaçladıklarını ifade etmişlerdir. TİSK öncülüğünde sermayenin hemen hemen tüm kesimlerini içeren Türk Hür Teşebbüs Konseyi'nin (HTK)³³⁷ kurulması bu çabaların somut çıktısı olmuştur. 1975 yılında temelleri atılan, sonraki yıl da resmi olarak faaliyete geçen HTK, dönemin sonuna kadar toplantılar, basın açıklamaları ve bildiriler aracılığıyla radikal işçi hareketlerine ve 'komünizm tehdidine' dikkat çekmiş, özel mülkiyet ile 'lokavt hakkının' ve nihayetinde bir bütün olarak sermayenin tehdit altında olduğunu vurgulamış ve taleplerini gerçekleştirmek için siyasi iktidarlar üzerinde baskı grubu olarak faaliyet göstermiştir. Kendi içerisinde yoğun hegemonya mücadeleleri ve çıkar çatışmaları yaşayan sermaye sınıfını 'komünizm tehdidi' karşısında bir çatı altında toplayan HTK, 12 Eylül sonrasında sermaye sınıfının taleplerinin karşılanmış olması ve işçi sınıfının bir tehdit unsuru olmaktan çıkması üzerine gerek duyulmayan bir örgüt haline gelmiş ve faaliyetlerini askıya almıştır.

2.5. 1980 Sonrası Dönem: Uluslararasılaşma ve Finans Kapitalin Yükselişi

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi'nden sonra başlayan bu dönemde içe yönelik birikim süreci terk edilerek dışa yönelik birikim sürecine geçilmiştir. Yeni dönemle beraber

³³⁷ Dönem boyunca sermaye sınıfının uzlaşma arayışları ve HTK'nın kuruluşu, işleyişi, toplantıları ve açıklamaları ile ilgili kapsamlı bilgi için bakınız: Ozan Aytekin, **a.g.e.**, s. 141-178

artık uluslararası sermaye ile rekabet haline girecek olan hâkim sermaye grupları, bu rekabette hayatta kalabilmek için sermayelerini artırmaya ihtiyaç duymuşlardır. Bu durum bir yandan artı değere daha fazla el koymayı gerektirmiştir. 1980 sonrasında uluslararası alanda hâkim hale gelen emek aleyhtarı neoliberal politikalar bu ihtiyacı gidermede oldukça etkili olmuştur. Diğer yandan devlet de gerek teşvik uygulamaları gerekse özelleştirmeler yoluyla sermayenin güçlenmesine oldukça önemli destekler sağlamış ve sermaye sınıfının uluslararası sermaye birikim sürecine katılmasında önemli rol oynamıştır. 1980 sonrasındaki dışa açılma dönemi bu uğraklar göz önünde bulundurularak 1980-1988, 1989-2001 ve 2002 sonrası dönem olmak üzere üç alt dönemde incelenmektedir.

2.5.1. 1980-1988 Dönemi

1970'lerin ikinci yarısında iç pazarın sınırlarına ulaşılması ve ithalatta yaşanan sıkıntılar içe yönelik birikim sürecinin tıkanmasına sebep olmuş ve Türkiye ekonomik bir bunalımın içerisine girmiştir. Bu bunalımdan çıkmak için hazırlanan reçete ise ithal ikameci sanayileşme modelinin terkedilmesini ve dışa açık bir büyümeyi kapsamıştır. Bu kapsamda uluslararası kredi kurumlarının öneri ve baskıları³³⁸ ile büyük burjuvazinin dışa açılma taleplerini³³⁹ karşılayan 24 Ocak kararları doğrultusunda Türkiye, serbest piyasa ekonomisine geçişi ve dünya ekonomisi ile bütünleşme sürecini başlatan neoliberal iktisat politikalarını uygulamaya koymuştur.

İhracata dayalı bu yeni programda sermayenin ihracattan gelen kârını yeni alanlara aktarması ile ihracat hacminin ve ekonominin devamlı bir büyüme istikrarını yakalaması planlanmıştır. Yeni stratejinin bir gereği olarak ihracatın önündeki engeller kaldırılmış ve ihracat potansiyeli yüksek sektörlerle yönelik yoğun teşvik uygulamaları hayata geçirilmiştir.³⁴⁰ Ayrıca devalüasyonlar aracılığıyla dövizin pahalı tutulması, fiyatlar üzerindeki kontroller ile temel mallara yönelik

³³⁸ Cenk Saraçoğlu, "Tank Paletiyle Neoliberalizm", **Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 571.

³³⁹ Öztürk, **a.g.e.**, s. 549.

³⁴⁰ Saraçoğlu, **a.g.e.**, s. 752.

sübvansiyonların kaldırılması ve finansal sistemin serbestleştirilmesi neoliberal iktisat politikasının başlıca yansımaları olmuştur.³⁴¹

Ücretlerin sınırlandırılması ve işçi sınıfının disipline edilmesi ise neoliberal politikaların tamamlayıcı uygulaması olmuştur. İşgücünün fiyatının aşağı çekilmesi yeni stratejinin sürdürülebilirliği için üç açıdan önem taşımaktadır. Birincisi, emeğin maliyetinin düşmesi kâr oranlarının artmasına yol açarak yatırımları hızlandırma işlevi görmektedir. İkincisi düşük ücretler üretim maliyetlerini kısarak ihraç edilen mallarının rekabet gücünün artmasına imkân tanımaktadır. Son olarak da ücretlerdeki düşüşle beraber iç talep daraltılmış olduğundan, sermayenin ihracata yönelimi teşvik edilmiş olmaktadır.³⁴² İşçi sınıfının disipline edilmesi ise ücretleri baskılama politikası için bir ön koşul olmakla beraber geçmişte yaşanan krizlerin yeniden yaşanmaması için de bir gereklilik olarak düşünülmüştür. Çünkü burjuvazi 1970'lerin ikinci yarısından itibaren ağırlığını hissettiren bunalıma toplu pazarlıklarda aşırı talepkâr olan ve ideolojik grevlere girişen sendikaların sebep olduğunu ileri sürmüştü,³⁴³ yayın organları ve medya aracılığıyla bunun propagandasını yapmıştır.

Ne var ki, 24 Ocak programının tam olarak uygulanması darbeye kadar geçen sürede mümkün olmamıştır. Öncelikle işçi sınıfının uzun yıllar boyunca elde ettiği kazanımları törpüleyecek olan bu programın, güçlü ve örgütlü bir işçi hareketinin mevcut olduğu ortamda uygulanması beraberinde büyük bir kriz getirebilme ihtimaline sahiptir.³⁴⁴ Ayrıca parlamentonun yapısı da programın uygulanabilirliği için gerekli olan yasal düzenlemeleri yapmaya imkân vermemiştir.³⁴⁵ Nihayetinde 24 Ocak kararlarının tam anlamıyla hayata geçirilmesi ve yeni birikim modeline geçiş 12 Eylül darbesinin bu engelleri ortadan kaldırması ile mümkün olmuştur.³⁴⁶ Sonuç

³⁴¹ Boratav, **a.g.e.**, s. 151-153.

³⁴² Kepenek ve Yentürk, **a.g.e.**, s. 200.

³⁴³ Nusret Ekin, "Türkiye'de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 31, 1982, s. 134-135.

³⁴⁴ Saraçoğlu, **a.g.e.**, s. 751.

³⁴⁵ Atılgan, 2017, **a.g.e.**, s. 352.

³⁴⁶ 12 Eylül darbesinin sermaye birikiminin önündeki tikanlıkları aşarak yeni yapının kurulmasında ve 24 Ocak kararlarının uygulanmasında üstlendiği hayati rol dönemin yöneticilerinin ve burjuvazi kesimlerinin açıklamalarından da anlaşılmaktadır. 24 Ocak kararlarının hazırlayıcısı olan Turgut Özal "12 Eylül olmasaydı bu ekonomik programın neticelerini alamazdık." demiştir. İstanbul Sanayi Odası başkanı İbrahim Bodur ise bu ilişkiyi 1982 yılında söylediği "12 Eylül'den sonraki yönetim 24 Ocak

olarak 1980’i takip eden ilk üç yıl askeri yönetim sonrasında sivil yönetim altında, sosyal haklar gerilemiş, sendikalar etkisizleştirilmiş ve 24 Ocak programının öngördüğü üstyapı kurulmuştur.

Sermaye sınıfı ve örgütleri 12 Eylül darbesini ve darbenin beraberinde getirdiği önlemleri oldukça olumlu karşılamıştır. Özellikle işveren sendikaları işçi sınıfına karşı kuşkusuz bir zafer olarak gördükleri 12 Eylül’ü kutsayan ifadelerle sıklıkla başvurmuşlardır.³⁴⁷ Askeri darbeden sonraki ilk sayısında MESS İşveren Gazetesi’nde 12 Eylül 1980 tarihinin Türk milletinin yeniden doğduğu gün olduğu belirtilmiş, Türk Silahlı Kuvvetleri’nin ise Türk ulusunun uzun süredir beklediği kurtarıcı kuvvet olduğu vurgulanarak askeri darbe yüceltilmiştir. Gazetenin aynı sayısında MESS Başkanı,³⁴⁸ *“Ulusumuzun maruz bırakıldığı ıstıraplı yılları zihinlerimizden atmaya çalışarak, 12 Eylül 1980 harekâtını aziz vatanımızın selameti uğruna başlatılmış kutsal bir görevin ifası olarak yorumluyor ve şükranla anıyoruz.”* demiştir.

1980’lerin ilk yıllarında işçi sınıfı ile olan ilişkilerini otoriter bir şekilde düzenleme imkânına erişen burjuvazi kendi içinde de birtakım düzenlemeler yaşamıştır. Finansal politikaların ağırlık kazandığı 1980’li yıllarda burjuvazinin yüksek faiz ve döviz kuruna adapte olamayan kesimleri, sermaye açısından zayıf konumda bulunan kesimleri ve ağırlıkla iç pazara yönelik üretim yapanlar ayakta kalmakta zorlanmıştır. Buna karşın sermaye olarak güçlü konumda olanlar iflas eden firmaları da kendi bünyesine katarak daha da güçlenmiştir. Böylelikle sermaye merkezileşmiş

kararlarının başarısını iki kat artırmıştır.” sözleriyle ifade etmiştir. Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, İletişim Yayınları, İstanbul, 1988, C. 7, s. 2389. Ayrıca darbenin mimarı Kenan Evren de *“Eğer 24 Ocak Kararları’ denem kararların arkasından ‘12 Eylül dönemi’ gelmemiş olsaydı, o tedbirlerin fiyasko ile sonuçlanacağından hiç şüphem yoktu. Böyle sıkı bir askeri rejim sayesinde o tedbirler meyvesini vermiştir.”* diyerek söz konusu ilişkiyi doğrular bir açıklamada bulunmuştur. Milliyet Gazetesi, “Kenan Evren’in Anıları: 2. Bölüm”, 7 Ocak 1991, s. 9.

³⁴⁷ Bu ifadelerden en bilineni dönemin TİSK başkanı Halit Narin’e atfedilen, “20 yıldır biz ağladık, onlar güldü” sözüdür. Cumhuriyet Gazetesi, 23. 02. 1983, s. 11. Bu söz zaman zaman, *şimdi gülme sırası bizde*, şeklinde de tamamlanmaktadır. Ancak Halit Narin, yıllar sonra TBMM Darbeleri Araştırma Komisyonu’na verdiği ifadede doğrudan bu sözü söylemediğini belirtmiştir. 1960 sonrası işçi-işveren dengesinin işverenler aleyhine bozulduğunu ve 12 Eylül ile beraber bu dengenin yeniden kurulacağını ifade ettiğini ileri süren Narin, bu yaklaşımının basın tarafından çarpıtılarak bu sözün ortaya çıktığını belirtmiştir. TBMM, (Çevrimiçi), https://www.tbmm.gov.tr/arastirma_komisyonlari/darbe_muhtira/docs/tutanak_son/12_eylul_alt_komisyonu/12_eylul_alt_komisyonu/17.10.2012/Halit%20Narin%20-17.10.2012.pdf, 20 Ekim 2020.

³⁴⁸ MESS İşveren Gazetesi, Yıl 20, Sayı 379, Nisan 1983.

ve tekelleşmede belirgin bir artış yaşanmıştır. Bu dönem tekelleşme ihracata dayalı yeni sermaye birikim sürecinin başarıyla uygulanmasına hizmet ettiğinden teşvik de edilmiştir.³⁴⁹ Çünkü dışa açılan yerli burjuvazinin uluslararası burjuvazi ile rekabet edebilmesi güçlü bir sermaye birikimine sahip olmasını gerektirmektedir.

Dönem boyunca izlenen yeni sermaye birikim modelinin burjuvazi açısından başka sonuçları da olmuştur. Öncelikle 1980’li yıllar burjuvazi içerisinde yeni bir grubun daha ortaya çıkmasına tanıklık etmiştir. Boratav’ın “rantiyeler” olarak adlandırdığı bu grup, neoliberal iktisat politikalarının hız kazandığı dönemde üretken yatırım yapmak yerine banka mevduatı, tahviller, döviz, altın vb. kaynakların getirileri ve bunların değerlerindeki artışlarla sermaye birikim sürecine dâhil olmuşlardır. Rant gelirleri bu dönem öylesine yüksek olmuştur ki, büyük sermaye grupları ve bankalar dahi ‘rantiye davranışlarına’ eğilim göstermeye başlamış,³⁵⁰ “*burjuvazi içinde “paramı, altına mı, dövize mi, tahvile mi, emlâka mı, mevduata mı, hisse senedine mi yatırırım?” sorusu, “hangi alana üretken yatırım yapayım” sorusunun önüne geçmişti*”.³⁵¹

1980-1988 diğer yandan Türkiye’de finans kapitalin giderek güçlendiği, sanayi sermayesinin banka sermayesi ile bütünleştiği bir dönemdir. Bu bir yandan finans burjuvazisinin yeni şirketler kurarak ya da mevcut şirketleri satın alarak sanayi ve hizmet sektörlerine giriş yapmasıyla,³⁵² diğer yandan da banka kurmanın serbest bırakılmasıyla beraber büyük sermaye gruplarının bu alana hızlı bir şekilde geçiş yapmasıyla olmuştur.³⁵³

Bu alt dönem tekelleşen ve güçlenen finans kapitali, yeni sermaye birikim modelinin öngördüğü doğrultuda sınırlı da olsa dışa açılmaya başlamıştır. Büyük sermaye gruplarının 1980 yılında yurt dışında kurulu 24 şirketi varken 1990’a gelindiğinde bu

³⁴⁹ Atılğan, 2017, **a.g.e.**, s. 352-353; Öztürk, **a.g.e.**, s. 195-196.

³⁵⁰ Korkut Boratav, **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sınıflar ve Bölüşüm**, 2. Basım, Ankara, İmge Kitabevi, 2005, s. 69-71.

³⁵¹ Boratav, 2015, **a.g.e.**, s. 171.

³⁵² Atılğan, 2017, **a.g.e.**, s. 353.

³⁵³ Banka kurmanın yasak olduğu dönemlerde yerel bankaları bünyelerine katarak ulusal hale getirme yöntemini seçen büyük sermaye grupları yasağın kalkması ile beraber yeni bankalar kurmak, mevcut bankaları satın almak, yabancı bankalarla ortaklıklar kurmak ve özelleştirmeler aracılığıyla bankacılık sektöründe önemli pozisyonlar kazanmıştır. Bu dönemde neredeyse bütün özel ticaret bankaları holdinglerin denetimine girmiştir. Nuray Ergüneş, “Banka Sermayesi Üzerinden Sınıf İçi Çatışmaları Anlamak”, **Praksis Dergisi**, S. 19, 2009/1, s. 136-142.

sayı 65'e yükselmiştir. Bu şirketler ağırlıkla ticari alanda yoğunlaşmıştır. Finans ise ticaret kadar önemli bir ağırlığa sahip olmamakla beraber ikinci sırada gelmiştir. Büyük sermaye bu alt dönemde üretimi yurt dışına taşıma noktasında ise henüz önemli bir adım atamamıştır. Yurtdışında faaliyet gösteren imalat sanayisi şirketlerinin sayısı 1980 yılında 2 iken 1990'a gelindiğinde bu sayı yalnızca 3'e ulaşabilmiştir.³⁵⁴

Bu gelişmeler doğrultusunda izleri 1960'lı yıllardaki holdingleşme atılımına kadar götürülebilecek olan finans kapital, 1980'li yıllarda olgunlaşarak, ekonomik, toplumsal ve siyasi iktidarını güçlendirmiştir. 27 Mayıs 1960 darbesinden sonra sermaye sınıfı içerisinde hâkim konuma ulaşmış olan sanayi burjuvazisi ise başka bir darbeye, 12 Eylül'le, bu konumundan uzaklaşarak ikinci plana düşmüştür. 1980'li yıllardaki bu dönüşüm, işveren örgütlerinin görece önemlerini de yeniden belirlemiştir. İstanbul Sanayi Odası (İSO), TOBB ve TİSK bu dönem geri plana düşerken TÜSİAD iktidarlara etkileme konusunda etkinlik açısından burjuvazinin en önemli örgütü haline gelmiştir.³⁵⁵ Özellikle TİSK ve işveren sendikaları, endüstri ilişkilerinde 'çalışma barışının' hâkim hale geldiği 1980 sonrasında, önceki döneme kıyasla kamuoyu önündeki etkinliklerini kısmen yitirmişler ve daha az görünür olmuşlardır.

2.5.2. 1989-2001 Dönemi

Bu dönem, 1980'de başlayan yeni sermaye birikim modeli doğrultusunda uygulamaya geçirilen liberal politikalar daha ileri bir noktaya taşınmıştır. Bu kapsamda ilk olarak, 1989 yılında kabul edilen 32 Sayılı Karar doğrultusunda sermaye hareketleri üzerindeki sınırlamalar kaldırılmıştır. Dönemin ortasında AB ile gümrük birliğine varılması, uluslararasılaşmaya ivme kazandıran bir diğer faktör olmuştur.³⁵⁶ Bu düzenlemelerin sonucunda Türkiye'nin dışa açılması ve uluslararası sermaye ile bütünleşmesi hız kazanmıştır.

³⁵⁴ Özgür Öztürk, "Türkiye Finans Kapitali", **Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye'de Sınıflar ve Mücadeleleri**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Sungur Savran, Kurtar Tanyılmaz ve E. Ahmet Tonak, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 237-238.

³⁵⁵ Savran, 2004, **a.g.e.**, s. 30.

³⁵⁶ Atılın, 2017, **a.g.e.**, s. 355.

Dışa açılmanın ileri boyutlara taşındığı bu alt dönemde finansal hareketlerde beliren genişleme, finans kapitalin gücünü artıran etkenlerden birisi olmuştur. Bu dönem, devletin iç borçlanmaya yönelmesi ve faiz ödemelerinde görülen artış, uluslararasılaşma faaliyetlerine hız vermek isteyen sermaye gruplarına yönelik bir kaynak aktarımı şeklini almıştır.³⁵⁷ Türkiye’de kurulu bankalar (özellikle holdinglerin bünyesindekiler) uluslararası finans piyasalarından buldukları düşük faizli dövizleri çok daha yüksek faizler ile devlete borç olarak vererek dönem boyunca yüksek kârlar elde etmiştir. Devletle olan bu ilişkiden oldukça yüksek kazanımlar elde eden bankalar, 1990’lı yıllarda dışa açılma eğilimlerini hızlandırmış, büyük sermaye gruplarına bağlı bankalar dönem boyunca Avrupa ve eski Sovyetler Birliği ülkeleri başta olmak üzere birçok ülkede bankacılık sektöründe faaliyet göstermeye başlamıştır.³⁵⁸

Bu dönem büyük burjuvazi finans sektörü dışında da kendisine yeni alanlar açmıştır. Dönem içerisinde özellikle beyaz eşya ve elektronik eşya imalatçısı firmalar Gümrük Birliği, coğrafi yakınlık ve Avrupa’nın Asya mallarına uyguladığı anti-damping vergisi gibi avantajlardan da yararlanarak Avrupa pazarlarında önemli paylar elde etmişlerdir. Ayrıca büyük sermaye grupları, Sovyetler Birliği’nin dağılmasından sonra ortaya çıkan yeni pazarlara da hızla akın ederek ticari faaliyetlerini artırmışlardır. Yeni kapitalistleşen bu ülkelere hem doğrudan yatırımlar yapmışlar hem de uluslararası sermaye gruplarının bu ülkelerdeki temsilciliklerini yapmaya başlamışlardır. 1990’lı yıllarda büyük burjuvazi, finans, ticaret ve sanayi alanındaki yatırımların yanı sıra dönem boyunca inşaat, haberleşme ve ulaştırma gibi alanlarda da yurt dışı yatırımlarını hızlandırarak küresel bir aktör haline gelmeye başlamıştır.³⁵⁹

1990 yılında yurt dışında kurulu bulunan şirket sayısı 65 iken dönem sonuna gelindiğinde bu sayı 264’e ulaşmıştır. Ticari faaliyet gösteren şirketlerin sayısı aynı yıllarda 41’den 104’e çıkarken, finansal kuruluşların sayısı da 14’ten 71’e çıkmıştır.

³⁵⁷ Fuat Ercan, Derya Gültekin-Karakaş ve Kurtar Tanyılmaz, “Türkiye’de Sermaye Birikimi, Sanayileşme Politikaları ve Sektörel Değişimler”, **Çeşitli Yönleriyle Cumhuriyetin 85.Yılında Türkiye Ekonomisi**, Ed. Gülen Elmas Arslan, Ankara, Gazi Üniversitesi Hasan Ali Yücel Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını No:4, 2008, s. 240.

³⁵⁸ Öztürk, 2008, **a.g.e.**, s. 208-209.

³⁵⁹ Öztürk, 2015, **a.g.e.**, s. 241-242.

1990 yılında yurt dışında faaliyet gösteren imalat sanayisi kuruluşu sayısı 3 iken 2000 yılına gelindiğinde bu sayı 44 olmuştur.³⁶⁰ Bu veriler de, dönem boyunca büyük sermaye gruplarının yurt dışı atılımlarının ticaret ve finans ile sınırlı kalmadığını göstermektedir. Dönem boyunca büyük sermaye üretimi de yurt dışına taşımaya başlamıştır.

Büyük sermaye gruplarının gücünü artıran bir diğer olgu da sermayenin daha da merkezileşmesine yol açan özelleştirme uygulamaları olmuştur. Özelleştirmeler yoluyla kamunun ekonomideki etkinliğinin azaltılması hedefi aslında 24 Ocak kararlarıyla ilan edilmiştir. Ancak hem kamuda çalışan işçi sınıfının hem de kamu bürokrasinin özelleştirmeye yönelik direnci, 1980’li yıllarda özelleştirmelerin beklenen düzeye ulaşmasına mani olmuştur.³⁶¹ Büyük sermaye ve bu kesimin temsilcisi olan TÜSİAD ise dönem boyunca özelleştirmelerin ivedilikle hayata geçirilmesi gerektiğine dair görüşlerini, yayınladığı raporlar, özelleştirme konulu toplantılar ve basın açıklamaları aracılığıyla sürekli olarak kamuoyu gündeminde tutmuş ve hükümetler üzerinde baskı kurmaya çalışmıştır.³⁶² TÜSİAD, yetersiz bulduğu özelleştirme uygulamalarından yabancı sermayenin yararlanması konusunda da rahatsızlıklarını sık sık dile getirmiş ve özelleştirmede yerli firmaların tercih edilmesi için birçok çağrıda bulunmuştur.³⁶³ Özelleştirme yönündeki baskılar 1990’lı yıllarda da devam etmiştir. Büyük sermayenin Rahmi Koç, Bülent Eczacıbaşı gibi önde gelen temsilcileri de bu dönem özelleştirmeye özel önem verdiklerine ve hızlı bir şekilde ele alınması gerektiğine dair açıklamalarda bulunmuşlardır.³⁶⁴ Büyük burjuvazinin bu ısrarlı talepleri, 1990’lı yıllarda sonuç vermiş ve özelleştirme uygulamaları özellikle 1994 yılında çıkarılan Özelleştirme Kanunu ile hız kazanmıştır. Bu yasanın çıkması için yoğun çaba gösteren dönemin Başbakanı Tansu

³⁶⁰ A.e., s. 239-240.

³⁶¹ Serdal Bahçe ve Benan Eres, “İktisadi Yapılar, Türkiye ve Değişim”, **1920’den Günümüze Türkiye’de Toplumsal Yapı ve Değişim**, 4. Baskı, Der. Faruk Alpkaya ve Bülent Duru, Ankara, Phoenix Yayınevi, 2017, s. 54.

³⁶² Milliyet Gazetesi, “Sabancı’nın Gözü Çimentoda”, 20 Haziran 1986, s. 4; Milliyet Gazetesi, “TÜSİAD ‘Üzümün çöpü var armudun sapı var’ raporu hazırladı”, 10 Ekim 1987, s. 5; Milliyet Gazetesi, “Bazen Korkuya Kapılıyoruz”, 12 Kasım 1987, s. 5; Milliyet Gazetesi, “TÜSİAD Önerilerini Sürdürüyor”, 27 Haziran 1988, s. 5.

³⁶³ Milliyet Gazetesi, “TÜSİAD Özelleştirmeyi Görüştü”, 16 Eylül 1989, s. 5; Milliyet Gazetesi, “Özelleştirme Böyle Olmaz”, 12 Ekim 1989, s. 1.

³⁶⁴ Milliyet Gazetesi, “Koç, ‘En önemli iki sorun güvenlik ve istikrar’”, 21 Aralık 1991, s. 6; Milliyet Gazetesi, “Ekonomik Konsey İstediler”, 30 Aralık 1991, s. 5.

Çiller, yasanın meclisten geçmesini “*Türkiye, coğrafi bölgesindeki son sosyalist devlet olmuştur, özelleştirmeye biz onu yıktık*” sözleriyle kutlamıştır.³⁶⁵ Sonuç olarak birçok tartışmayı beraberinde getiren³⁶⁶ özelleştirme uygulamalarından en çok çıkar sağlayanlar büyük sermaye grupları olmuş ve bu uygulama sermayenin merkezileşmesine hizmet etmiştir.

1990’lı yıllardaki önemli bir diğer gelişme de çoğunluğunu Anadolu’da kurulu bulunan Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler’in (KOBİ) oluşturduğu ve kamuoyunda ‘Anadolu Kaplanları’, ‘Anadolu Sermayesi’, ‘Yeşil Sermaye’, ‘Muhafazakâr Sermaye’, ‘İslami Sermaye’ gibi isimlerle anılan grupların ekonomideki etkinliğini artırması ve bir araya gelerek oluşturdukları Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği’ni (MÜSİAD) TÜSİAD’ın karşısında konumlandırması olmuştur.

Neoliberal politikaların hayata geçmesinden sonra büyük burjuvazinin uzaklaştığı emek-yoğun, riskli ve kısmen daha az kârlı olan alanlar görece küçük sermaye gruplarınca doldurulmuştur. Genel ücret düzeyinin düşüklüğü, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve devlet teşviklerine ulaşımın kolaylığı gibi sebeplerle genellikle Anadoluda konumlanan bu sermaye grupları³⁶⁷, neoliberal politikaların doğurduğu fırsatları kullanarak, siyasi iktidarın da desteğiyle sermayelerini büyüterek ulusal çapta faaliyet göstermeye başlamışlardır.³⁶⁸ Gerçekten de 1990 yılında muhafazakâr burjuvazinin çıkarlarını temsil etmek amacıyla kurulan MÜSİAD’ın üyelerinin büyük bir kısmı 1980 sonrası kurulan şirketlerin sahiplerinden oluşmaktadır. Bu dönem izlenen liberal politikalar ve Özal hükümetlerinin bu gruplara ayrıcalıklı yaklaşımı, muhafazakâr sermayenin gelişmesinde önemli bir rol oynamıştır. Bu grupların büyümesinde dönem boyunca Müslüman ülkeler ile kurulan iş ilişkileri ayrıca önemli bir yer tutmuştur. Özellikle Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Körfez ülkeleri

³⁶⁵ Cumhuriyet Gazetesi, “Çiller: Sosyalist Anlayışı Yıktık”, 25 Kasım 1994, s. 1.

³⁶⁶ Dönem boyunca hız kazanan özelleştirme uygulamaları içerisinde barındırdığı birçok şaibeye, özelleştirildikten sonra “hortumlanan” ve kısa süre sonra yeniden kamuya devredilen bankalarla ve özelleştirmeler sırasında zaman zaman mafyanın oynadığı rolle basında sıkça gündeme gelmiştir. Boratav’a göre bu dönem uygulamaya geçirilen özelleştirmeler çoğu zaman için siyasi iktidarla yakın ilişkiler kurmuş olan burjuvaziye kaynak aktarımında bulunmaya hizmet etmiştir. Boratav, 2015, **a.g.e.**, s. 179.

³⁶⁷ Saraçoğlu, **a.g.e.**, s. 761.

³⁶⁸ H. Emrah Beriş, “Türkiye’de 1980 Sonrası Devlet Sermaye İlişkileri ve “Parçalı Burjuvazi”nin Oluşumu”, **Ekonomik Yaklaşım**, C. 19, S. 69, s. 39-40.

ile başlayan yakınlaşma ve ticari ilişkiler, muhafazakâr sermayenin konumunu güçlendirmiştir. Bu grupların uluslararası sermaye ile iş birliği içinde finans sektörüne açılması da büyümelerine ivme sağlayan bir başka faktör olmuştur. 1980’li yıllarda Müslüman ülke sermayeleri ile iş birliği içerisinde ve özellikle dindar grupların ve Avrupa’da yaşayan Türklerin birikimlerini değerlendiren ilk İslami Bankalar kurulurken, 1990’lı yıllarda İslami finans kuruluşlarının sayısı da artmıştır.³⁶⁹

1980’li yıllarda güçlenmeye başlayan MÜSİAD, 1990’lı yıllarda siyasi arenada yükselişe geçen Refah Partisi (RP) ile yakın bir ilişki içerisine girmiştir. 1994 yılında REFAHYOL hükümetinin kurulmasından sonra bu ilişki, MÜSİAD’ın devletin aktardığı kaynaklardan yararlanmasında belirleyici olmuştur. Teşviklerin paylaşımı, devlet ihaleleri ve özelleştirmelerde MÜSİAD üyelerine öncelik verilmesi bu grupların zenginleşmesine imkân vermiştir. RP ile MÜSİAD arasındaki bu ittifak, dönemin dış politikasıyla da uyumaktadır. MÜSİAD, RP’nin kalkınmakta olan Müslüman ülkelerle iş birliğini hedeflediği D-8 projesini desteklerken, hükümet de MÜSİAD’ın Ortadoğu, Orta Asya ve Güney Asya’daki Müslüman ülkelerle ekonomik ilişkileri geliştirmek için hazırladığı projeleri desteklemiştir.³⁷⁰

MÜSİAD’ın büyümesi ve büyük burjuvazinin uzun yıllar boyunca elde ettiği imtiyazları tehdit eder hale gelmesi, büyük burjuvaziye rahatsız etmiştir. Ancak büyük burjuvazinin tek rahatsızlığı bu durumdan ibaret değildir. RP’nin Batı ile ekonomik bütünleşme yerine yüzünü İslam ülkelerine dönmesi ve ekonomik bütünleşmeyi İslam dünyasında araması Batı yanlısı büyük burjuvazinin ekonomik çıkarlarına uymamıştır.³⁷¹ Ayrıca darbeleri araştırma komisyon raporunda belirtildiği üzere Refah-Yol iktidarı döneminde yürürlüğe konulan ve kamu kaynaklarının nakit akışını düzenleyen havuz sistemi³⁷² de büyük sermaye gruplarının tepkisini çeken bir diğer uygulama olmuştur.

³⁶⁹ Dilek Yankaya, **Yeni İslâmî Burjuvazi: Türk Modeli**, 3. Basım, İstanbul, İletişim Yayınları, 2018, s. 85-90.

³⁷⁰ Dilek Yankaya, “28 Şubat, İslami Burjuvazinin İktidarı Yolunda Bir Milat”, **Birikim Dergisi**, S. 278-279, 2012, s. 31-33.

³⁷¹ Savran, 2004, **a.g.e.**, s. 33-34.

³⁷² Havuz sistemi kamu kurumlarının gelirlerinin bir kamu bankasında toplandığı ve kaynakların kamu kurumlarına bu havuzdan dağıtıldığı sistemdir. Önceleri kamu kurumları varlıklarını özel

Ayrıcalıklı konumundan ödün vermek istemeyen büyük burjuvazi, köklü işveren örgütleri aracılığıyla 28 Şubat sürecinin “*silahsız kuvvetler*”i olarak hükümeti yıpratma vazifesini üstlenmiştir.³⁷³ RP’ye yönelik karalama kampanyalarında yer almış, Türk Silahlı Kuvvetleri’nin muhafazakâr sermayeyi ihalelerden dışlamaya yönelik girişimlerine destek olmuş ve MÜSİAD aleyhinde kamuoyu kampanyalarını yürütmüştür.³⁷⁴ Nihayetinde büyük burjuvazinin çıkmazı bir kez daha askeri darbe ile çözümlenmiş ve 28 Şubat’ı izleyen süreç bu kesimin taleplerine hizmet edecek şekilde biçimlenmiştir. Savran³⁷⁵’ın ifadesiyle “28 Şubat, burjuvazinin iki kanadı arasındaki çatışmayı, Türkiye’nin Batı ile bütünleşmesini arzu eden laik-Batıcı kanat lehine çözmek üzere yapılmış bir askeri müdahale” olmuştur.

2.5.3. 2002 Sonrası Dönem

Türkiye’de 1980 sonrasında hayata geçirilen yeni sermaye birikim modelinin altyapısı, iç ve dış borçlanmalar, özelleştirme gelirleri ve uluslararası finans örgütlerinden alınan kredilerle kurulmuştur. Ekonomiye kırılğan ve sıcak para akışlarına bağımlı kılan bu sistem, dönem içerisinde süreklilik kazanan ekonomik krizler ile sarsılmış ve yüksek işsizlik ve eksi büyüme oranları ile sonuçlanmıştır.³⁷⁶ Ekonomik krizlerin sonucunda görülen sermayenin yeniden yapılanma sürecine girişmesi, zayıf kalan sermayenin elenmesi ve sermayenin merkezileşmesinde yaşanan hızlanma eğilimi bu dönemlerde de görülmüş, özellikle cumhuriyet tarihinin

bankalara çok düşük faizlerle yatırırken, özel bankalardan borç aldıklarında ise çok yüksek faizler ödemekteydi. Özel bankalar bir kamu kurumundan temin ettiği fonu ihtiyaç halindeki başka bir kamu kurumuna aktararak riskiz yüksek kazançlar elde etmekte, yüksek faiz farkları rantıye çevrelerine ve finans kapitale gitmekteydi. Havuz sisteminin uygulandığı kısa sürede bu kesimlerin gelirleri kesintiye uğramış devlet 10 milyar dolar düzeyinde tasarruf yapmış, faiz giderlerinin milli gelire oranı azalmıştır. TBMM, **a.g.e.**, s. 1267-1268, 1275.

TÜSİAD üyesi İshak Alaton da bir röportajında, TÜSİAD içinde birçok grup ve iş insanının o dönem devlete yüksek faizlerle borç verdiğini ve hükümetin bu adımının TÜSİAD’ın 28 Şubat’ta askere destek çıkmasında etkili olabileceğini belirtmiştir. Yeni Şafak, (Çevrimiçi), <https://www.yenisafak.com/roportaj/askere-mesaj-icin-yonetimi-ibra-etmediler-379430>, 20 Ekim 2020.

³⁷³ Savran, 2004, **a.g.e.**, s. 34-35.

³⁷⁴ Yankaya, 2012, **a.g.e.**, 33-34.

³⁷⁵ Savran, 2004, **a.g.e.**, s. 35. Türkiye’de askeri darbelerin amacını bürokrasinin iktidarının yeniden inşasına indirgeyen yaklaşım yerine, sınıf mücadelelerinin bir ürünü olarak okuyan çalışma için bakınız, Savran, 2016, **a.g.e.**, s. 201-209.

³⁷⁶ Saraçoğlu, **a.g.e.**, s. 756.

en büyük krizlerinden biri olan 2001 krizinin yıkıcı sonuçlarından sonra sermaye birikimi yeni bir yönelime girmiştir.³⁷⁷

Yeni dönemdeki önemli gelişmelerden biri bankacılık sektöründe yaşanmıştır. Öncelikle bu dönem kriz koşullarında ayakta kalamayan bankalar tasfiye edilmeye başlanmış, 1997-2003 yılları arasında 22 banka Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu'na (TMSF) devredilmiştir. Bu devirler, TMSF tarafından Sümerbank bünyesinde toplanan ve daha sonra Oyakbank'a satılan özel bankalar örneğinde olduğu gibi çoğu zaman sermayenin merkezileşmesine hizmet etmiştir. Sonuç olarak 1999 yılında 81 olan banka sayısı 2002 yılında 54'e kadar düşmüş ve finans alanında merkezileşme hızlanmıştır.³⁷⁸ Ayrıca 2001 krizi sonrasında devletin borçlanma politikasını revize etmesi ve finansal korumacılığın azalması, sermaye gruplarına bu yolla kaynak aktarımının önemini yitirmesine sebep olmuştur. Böylelikle özellikle 1990'lı yıllarda görülen finans sektörüne dayalı birikim süreci sona ermiştir.³⁷⁹ Buna bağlı olarak 2001 krizinden sonra birçok büyük sermaye grubu bankacılık sektöründen çıkarken, bir kısım sermaye grubuna ait bankalar da uluslararası finans kurumları ile ortaklıklar kurma yoluna gitmiştir.³⁸⁰

Sermaye grupları yalnızca bankacılık sektöründen çıkmamışlardır. Küresel rekabete uyum sağlayabilmek için kendi içlerinde bir yeniden yapılanma yolunu seçen büyük sermaye grupları ve bu gruplara bağlı olan holdingler uluslararası rekabette hayatta kalabilmek için sektörel dağılımlarını yeniden düzenlemişlerdir. Bu bağlamda bir yandan ihracata katılabilecekleri ve kâr elde edebilecekleri sektörlerde yoğunlaşarak rekabet güçlerini artırırken, diğer yandan rekabet edemeyeceklerine inandıkları sektörlerden çekilmişlerdir.³⁸¹

2001 krizinden sonraki dönem ayrıca özelleştirmeler yoluyla sermayenin daha da merkezileştiği bir dönemdir. Bu dönem cumhuriyet tarihinin en büyük özelleştirme uygulamaları hayata geçirilmiş ve elektrik üretim ve dağıtım şirketleri, limanlar, otoyollar, köprüler, şeker fabrikaları başta olmak üzere özelleştirme uygulamaları

³⁷⁷ Öztürk, 2008, **a.g.e.**, s. 225.

³⁷⁸ Ergüneş, **a.g.e.**, s. 143.

³⁷⁹ Ercan, Gültekin-Karakaş ve Tanyılmaz, **a.g.e.**, s. 241-242.

³⁸⁰ Öztürk, 2008, **a.g.e.**, s. 233.

³⁸¹ Ercan, Gültekin-Karakaş ve Tanyılmaz, **a.g.e.**, s. 241.

neredeyse her alana yayılmıştır. 1986 yılında başlayan özelleştirme uygulamalarının toplam tutarı 2018 yılına gelindiğinde 69.9 milyar ABD doları düzeyine ulaşmıştır. Bu dönemdeki özelleştirmelerin kapsamını daha net göstermesi açısından yıllar itibariyle özelleştirme gelirlerine bakıldığında ise 1986-2003 yılları arasında özelleştirmelerden elde edilen toplam tutarın 8.2 milyar ABD doları olduğu, 2003-2018 arasında ise çok büyük bir artışla bu miktarın 61.7 milyar ABD dolarına ulaştığı görülmektedir.³⁸² Dönemin maliye bakanlarından Kemal Unakıtan da özelleştirmelerin boyutunu, ³⁸³ “Özelleştirmede satıyorsun, satıyorsun bitmiyor. Bu kadar komünist bir ülkeymişiz. Komünizmin ağdalısıymışız. Ulaştırma, çimento, kağıt, şeker, her şey devlete ait. Bir berber dükkanları kalmış özel teşebbüsün elinde.” sözleriyle özetlemiştir.

2000’li yıllardaki bu gelişmelerden sonra Türkiye’de birikim süreci üretken sermayenin ağırlıkta olduğu bir yönelime girmiştir. Bu özelleştirmelerde telekomünikasyon ve enerji gibi kilit konumda bulunan sektörlerdeki sınai işletmelerin büyük sermaye grupları tarafından satın alınmasından da anlaşılmaktadır.³⁸⁴ 2001 öncesinde eksileri bulan sanayideki büyüme oranları, 2001 sonrasında artı değerleri yakalamıştır. Yine imalat sanayiinde sabit yatırımlar da bu dönem de hızlı bir yükseliş içerisine girmiştir.³⁸⁵

Bu dönem genişleyen bir diğer sektör de inşaat sektörü olmuştur. 2002 yılında yapımına başlanan yeni daire sayısı yaklaşık 162 bin iken, bu sayı 2006’da 600 bin, 2010 yılında 900 bin civarında seyretmiştir. 2014 yılında ise bir milyonu aşmıştır. Bu dönem, inşaat sektörünün gayri safi milli hasıla içindeki payı ve sektördeki istihdam oranları da hızlı bir artış yakalamıştır.³⁸⁶ Bu sektörün gelişimi 1980 sonrası hayata geçirilen neoliberal politikalar ile yakından ilişkilidir. Ancak Türkiye’de inşaat sektörü yalnızca neoliberal politikaların bir sonucu olarak ön plana çıkmamış, siyasi iktidarın bu yöndeki tercihleri de söz konusu gelişmede oldukça etkili olmuştur. 2002’de iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi kendisine yakın gördüğü

³⁸² T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, “Özelleştirme”, **2019 yılı Bütçe Gerekçesi**, s. 331-343.

³⁸³ Milliyet Gazetesi, “Unakıtan: Komünizmin Ağdalısıymışız”, 18 Temmuz 2007, s. 9.

³⁸⁴ Ercan, Gültekin-Karakaş ve Tanyılmaz, **a.g.e.**, s. 241.

³⁸⁵ Öztürk, 2008, **a.g.e.**, s. 228-229.

³⁸⁶ Osman Balaban, “İnşaat Sektörü Neyin Lokomotifi?”, **İnşaat Ya Resulullah**, Derleyen: Tanıl Bora, İstanbul, İletişim Yayınları, 2016, s. 22-23.

muhafazakâr sermayeye alan açmak için iki sektöre; inşaat ve medyaya ayrıca önem vermiştir.³⁸⁷ Medya, iktidarın nüfuzunu genişletme ve ideolojik yeniden üretimin devamını sağlama amaçlarına hizmet ettiğinden önem arz ederken³⁸⁸, inşaat sektörü de şeffaflıktan uzak yapısı ve ihale alma, arazi tahsisi gibi süreçlerde siyasi iktidarın daha belirleyici olması sebebiyle belirli sermaye gruplarına kaynak aktarımında bulunmayı kolaylaştırması açısından kilit bir konumdadır. 2002 sonrasında Kamu İhale Kanunu'nda yapılan birçok değişiklik de bu amacı belirginleştirmektedir.³⁸⁹ Ayrıca inşaat sektörü, diğer sektörlerle kıyasla daha kısa vadede zenginleşmeye imkân tanıdığı için de tercih edilmiştir. Bu bağlamda dönem içerisinde siyasi iktidarla olan ilişkilerinin de yardımlarıyla inşaat sektöründe söz sahibi olan ve özellikle ihale süreçlerinde kamuoyunda isimlerine sıklıkla rastlanılan sermaye gruplarının bir bölümünün, asıl birikimlerine 2000'li yıllarda ulaştığı görülmektedir.

Yukarıda gösterilmeye çalışıldığı üzere burjuvazi dönem boyunca birikimini artırmış ve önemli kazanımlar elde etmiştir. Bu durum, sermayenin uluslararası sermaye ile rekabet edebilir hale gelmesine gereksinim duyan dışa yönelik birikim sürecinin bir uzantısıdır. Devlet, 1980'li yıllarda ihracat teşvikleri, 1990'lı yıllarda yüksek faizlerle iç borçlanma ve 2000'li yıllarda özelleştirme uygulamaları ile bu gelişmeye destek çıkmıştır. 12 Eylül sonrasında devletin de desteğini alarak gücünü süreklilik içinde pekiştiren finans sermayesi 2000'li yıllarda dünya sistemi ile bütünleşme sürecini hızlandırmıştır.

Bu yıllarda burjuvazinin kendi içerisindeki bölüşüm dengelerinde de değişim yaşanmıştır. MÜSİAD'ın yanına ASKON, TÜMSİAD ve TUSKON gibi muhafazakâr sermayeyi temsil eden birçok işveren örgütü eklenmiştir. Bu örgütler belirtilen dönemde hızlı bir büyüme gerçekleştirmiş, üye sayıları artış göstermiştir. İstanbul Sanayi Odası tarafından hazırlanan Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşunu gösteren listelerde bu örgütlere üye firmalar kendilerine daha fazla

³⁸⁷ Melih Yeşilbağ, "Hegemonyanın Harcı: AKP Döneminde İnşaata Dayalı Birikim Rejimi", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. 71, No: 2, 2016, s. 613-618.

³⁸⁸ 2002 sonrasında medyanın yapısında yaşanan değişimle ilgili ayrıntılı bir okuma için bakınız: Adem Yılmaz ve Taşkın Erdoğan, "Muhafazakâr Söylem Üzerinden Türkiye'de Medya-İktidar İlişkileri: 2002 Yılı ve Sonrasında Medyada Değişen Sahiplik Yapısı", **Atatürk İletişim Dergisi**, S. 9, 2015.

³⁸⁹ Yeşilbağ, **a.g.e.**, s. 618.

yer edinmeye başlamışlardır. Ayrıca muhafazakâr sermaye bu gelişimi ile Anadolu merkezli ve KOBİ olma özelliklerinin dışına çıkmış; yönetim merkezlerini Batı'ya doğru taşıyan ve holding biçiminde örgütlenmeye başlayan büyük sermaye eşliğine ulaşmış, finans kapital olarak nitelenebilecek büyüklüğe erişmiştir.³⁹⁰ Görüldüğü üzere 2000'li yıllar 28 Şubat'la beraber gücünü büyük ölçüde yitiren muhafazakâr sermayenin ve örgütlerinin siyasi iktidarın da desteği ile yeniden güçlendiği bir dönemdir.

Ancak MÜSİAD'ın başını çektiği muhafazakâr sermayeyi temsil eden işveren örgütlerinin ekonomide önemli bir ağırlık kazanmaları TÜSİAD'ın ayrıcalıklı konumunu kaybettiği anlamına gelmemektedir. Öncelikle dönem boyunca bölüşüm dengelerinin sistematik bir şekilde emek aleyhine işlemesi ve 2002 sonrasında dünyada yaşanan likidite bolluğu, büyük sermaye gruplarının birçoğunu birkaç kat daha fazla zengin hale getirmiştir.³⁹¹ Ayrıca Adalet ve Kalkınma Partisi, özellikle ilk yıllarında kendine yakın burjuvaziye bazı avantajlar sağlarken TÜSİAD'ı bu avantajlardan mahrum bırakmamıştır. Bu dönem, büyük çaplı özelleştirmelerden faydalananlar yine TÜSİAD üyeleri olmuştur. Örneğin özelleştirme uygulamaları kapsamında TÜPRAŞ'ı alan Koç grubunun 2003 yılı cirosu 11 milyar dolarken, 2007'ye gelindiğinde cirosu 40 milyar dolara yükselmiştir. Dönem boyunca TÜSİAD üyesi birçok büyük sermaye grubu da yine aynı şekilde çok yüksek bir büyüme ivmesi kazanmıştır.³⁹²

Burjuvazi içerisinde beliren bu ayrışma, sermaye sınıfının örgütlerinin endüstri ilişkilerindeki konumlarında ise herhangi bir sapmaya yol açmamıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde daha ayrıntılı bir şekilde ele alındığı üzere, dönem boyunca birbirleri ile rekabet halinde olan bu örgütler endüstri ilişkilerine yönelik konularda birbirleri ile ortak zeminde buluşmuşlardır.

³⁹⁰ Kurtar Tanyılmaz, "Türkiye Burjuvazisinde Derin Çatlak", **Neoliberalizm, İslamcı Sermayenin Yükselişi ve AKP**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Neşecan Balkan, Erol Balkan ve Ahmet Öncü, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 166-174.

³⁹¹ Öztürk, 2015, **a.g.e.**, s. 242-243.

³⁹² Mustafa Sönmez, "Anadolu Kaplanları" Efsane, AKP İstanbul'u ve TÜSİAD'ı İstiyor" (Çevrimiçi) <https://m.bianet.org/bianet/siyaset/109773-anadolu-kaplanlari-efsane-akp-istanbul-u-ve-tusiad-i-istiyor>, 17 Eylül 2008, 20 Ekim 2020; Mustafa Sönmez, "Kahraman'a Cevap: Emek, Sermaye ve AKP Üzerine", (Çevrimiçi), <https://m.bianet.org/bianet/siyaset/109941-kahraman-a-cevap-emek-sermaye-ve-akp-uzerine>, 25 Eylül 2008, 20 Ekim 2020.

Sermaye sınıfının endüstri ilişkilerindeki örgütleri olan işveren sendikalarına bakıldığında ise, bu örgütlerin dönemin dinamiklerinden olumsuz etkilendikleri görülmektedir. Hatırlanacağı üzere işveren sendikalarının oluşumunda etkili olan olgular (işçi sendikalarının varlığı, devlet müdahalesi ve ücretleri rekabetin dışına taşıma gerekliliği) 1970’li yılların ortalarından itibaren sermaye açısından önemini kısmen yitirmiş, sermayenin endüstri ilişkilerine yönelik örgütlenme ihtiyacını azaltmış ve işveren sendikalarının güçlerinin azalmasına zemin hazırlamıştır. Türkiye açısından da bu durum benzer bir seyir izlemiştir. 1980 sonrasında işçi- işveren dengesinin işverenler lehine kurulmuş olması ve işçi sendikacılığının zayıflaması dönemin tamamında işveren sendikalarına olan ihtiyacı törpülemiştir. Bunun yanı sıra 1980 sonrasında sermayenin uluslararasılaşma hızındaki artış, rekabetin uluslararası bir boyuta sıçramasına sebep olmuştur. Bu durum ise ulusal, bölgesel ve sektörel düzeyde imzaladıkları merkezi sözleşmeler ile ücretleri rekabetin dışına çıkaran işveren sendikalarına duyulan rekabet temelli ihtiyacı zayıflatmıştır. Giderek daha belirleyici bir güce erişen çok uluslu şirketler, kendilerine daha çok esneklik ve rekabet gücü sağladığı için adem-i merkezi sözleşmeleri tercih etmiş ve endüstri ilişkilerinin bu yöndeki gelişiminde etkili olmuşlardır. Türkiye’de de işveren sendikaları, yukarıda sayılan gelişmelerin etkisi ile önceki dönemlere kıyasla 1980 sonrasında giderek zayıflamışlardır. Bu dönem üyelerinin önemli bir kısmını kaybeden işveren sendikaları, kamuoyundaki etkinliklerini yitirmiş, merkezi toplu pazarlıklardan çekilmiş ve kendilerine yeni faaliyet alanları açarak hayatta kalmaya çalışmışlardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞVEREN ÖRGÜTLERİ

Çalışmanın bir önceki bölümünde kısaca değinildiği üzere Türkiye’de kapitalizmin gelişmesi ile beraber olgunluk kazanan sermaye sınıfı gerek kendi iç çelişkilerinin sonucunda gerekse de işçi sınıfının nicel ve nitel olarak gelişme göstermesi ile beraber örgütlenme eğilimini benimsemiştir. İçinde bulunulan dönemin iktisadi politikaları, devletin örgütlenmeye yönelik düzenlemeleri, sermaye sınıfının veya belirli bir sermaye kesiminin çıkarları, işçi sınıfının gücü gibi çeşitli dinamikler ise sermaye sınıfını farklı örgütlenme biçimlerine yönelmesinde belirleyici olmuştur. Çalışmanın bu bölümünde kamuoyundaki etkileri, temsil güçleri ve tarihsel süreç içinde üstlendikleri işlevler açısından Türkiye’de sermaye sınıfının tercih ettiği örgütlenme modellerinden ön plana çıkanlar ele alınmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak, zorunlu üyeliğe dayanan ve bu yönüyle resmi bir nitelik taşıyan ticaret ve sanayi odalarının gelişimi incelenmektedir. Daha sonra Türkiye’de işveren dernekleri ele alınmakta ve sermaye sınıfının neden odalardan bağımsız örgütler kurma ihtiyacı hissettikleri üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde de bahsedildiği üzere aslında bu örgütler doğrudan endüstri ilişkilerine yönelik fonksiyonlar taşımamakta, daha çok üyelerinin/içinde bulunduğu sermaye kesiminin ve zaman zaman da genel olarak sermaye sınıfının tümünün ekonomik çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ancak endüstri ilişkilerindeki gelişmeler ekonomik çıkarları tehdit ettiği ölçüde bu örgütler endüstri ilişkilerine yönelik faaliyet ve söylevlerini de sıklaştırmakta ve zaman zaman işveren sendikaları ile de karşı karşıya gelmektedirler. Bu kapsamda, ticaret ve sanayi odaları ile işveren dernekleri ele alınırken, bu örgütlerin endüstri ilişkilerinde üstlendikleri roller de, çalışmanın sınırları dâhilinde ele alınacaktır. Nihayet, temel işlevi endüstri ilişkilerinde kural koyma sürecine katılmak olan işveren sendikaları da, Türkiye’de sermaye sınıfının tercih ettiği bir diğer önemli örgütlenme modeli olarak, kuruluşları, gelişmeleri, endüstri ilişkilerindeki faaliyetleri ve dönüşümleri ekseninde incelenmektedir.

3.1. Ticaret ve Sanayi Odaları

19. yüzyılda başlayan Batılılaşma süreci çerçevesinde toplumsal ve ekonomik yapısında çeşitli değişimler yaşayan Osmanlı'da iktisadi örgütler de yeniden biçimlenmiştir. Bu yüzyıla değin loncalar, meslek örgütleri olarak ekonominin merkezinde yer almıştır. Ancak sanayi devrimi ve yabancı ülkeler ile imzalanan ticaret antlaşmalarının sonucunda mamul mal ithalatının artışı ve dış rekabete karşı yeterli koruma sağlanmaması yerli zanaatkârların gücünü kırarken, loncalar da zamanla önemlerini yitirmişlerdir.³⁹³ Ticaret ve sanayinin önemini göz önünde bulunduran ve bu sektörleri geliştirmek isteyen devlet ise sektör temsilcilerini bir kuruluştaki toplamak ve böylelikle etkili bir iletişim kurmak istemiştir. Uzun yıllar boyunca benzer görevler üstelenen loncaların işlevlerini yitirmesi ile beraber Batı ülkelerindeki oluşumlar takip edilmiş ve yeni örgütlenme biçimine yönelik arayışlar hız kazanmıştır. Nihayetinde tüccar ve sanayicilerin devletin gözetimi ve vesayeti altında kurulacak Batı tipi ticaret ve sanayi odalarında örgütlenmesine karar verilmiştir.³⁹⁴ Ancak örgütlenme yönündeki bu gelişme birdenbire olmamış, ilk odalardan önce oluşturulan çeşitli kuruluşlar geçiş sürecinin alt yapısını hazırlamıştır.

3.1.1. Geçiş Sürecinde İlk Kuruluşlar: Cemiyet ve Meclisler

Loncaların ekonomik hayattan çekilmesi ile ticaret ve sanayi odalarının kurulması arasındaki geçiş sürecinde odaların öncülü sayılabilecek nitelikler taşıyan ve odaların temelini oluşturan çeşitli kurumlar hayata geçirilmiştir. Bu kuruluşlar ziraat, sanayi ve ticaretin gelişmesi için çalışmalar yürüten ve birtakım danışma işlevi taşıyan meclisler ve cemiyetler olmuştur.³⁹⁵

Tanzimat döneminde ziraat, sanayi ve ticaretin geliştirilmesine önem verilmiştir. Bu kapsamda oluşturulan öncül kuruluşlardan birisi 1838 yılında kurulan Ziraat ve Sanayi Meclisi'dir. Meclis, yerli ve yabancı uzmanların da yardımını alarak ülkenin doğal kaynakları ile tarımın, ticaretin ve sanayinin gelişmesi için ön çalışmalar

³⁹³ Şevket Pamuk, **Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi: 1500-1914**, 10. Basım, İstanbul, İletişim Yayınları, 2015, s. 56-60, 202.

³⁹⁴ Adnan Giz, "Osmanlı Devleti'nde Ticaret, Sanayi Odaları ve Borsalar", **Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi**, C.3, İletişim Yayınları, 1985, s. 748.

³⁹⁵ Murat Koraltürk, **Türkiye'de Ticaret ve Sanayi Odaları (1880-1952)**, İstanbul, Denizler Kitabevi, 2002, s. 11-16.

yapmak ve hazırladığı raporları hükümete sunmakla görevlendirilmiştir. Faaliyetlerine başladıktan kısa süre sonra Meclis'e ülkenin eğitim-öğretim çalışmaları da verilmiş ve Meclis'in adı Meclis-i Umur-u Nafia olarak değiştirilmiştir. Ancak zaman içerisinde Meclis beklenen verimi gösterememiş ve varlığını bağımsız bir kuruluş olarak da sürdüremeyerek Umur-u Ticaret ve Ziraat Nezaretine bağlanmıştır. İlerleyen süreçte de Meclis farklı zamanlarda birçok farklı bakanlığa bağlanmış ve kendisinden beklenen etkinliğe ulaşamamıştır.³⁹⁶

19. yüzyılda görülen bir diğer oluşum ise Islah-ı Sanayi Komisyonu'dur. Loncaların kaldırılması sonrasında örgütsüz kalan esnafı örgütlemek üzere 1863 yılında kurulan Komisyon, sanayinin geliştirilmesi ve üretimin artırılması için dağınık haldeki esnafı birleştirerek şirketleşmelerini, bu şirketlere sermaye sağlamayı ve sanayi mektepleri aracılığıyla işgücü yetiştirmeyi hedeflemiştir. Beşi devlet memuru, dördü tüccar ve sanayici olmak üzere toplam dokuz üyeden oluşan Komisyon'un faaliyetleri sonucunda somut çıktılar görülmüş ve esnaf şirketleri hayata geçirilmişse de, 1873 yılında Komisyon'un görevlerine son verilmiştir.³⁹⁷

Osmanlı'da 19. yüzyılda hayata geçirilen diğer bir kuruluş da Ticaret ve Ziraat Meclisi'dir. Meclis, ticaret ile ilgili olarak, ticaret okulu kurmak, ticaret gazetesi yayınlamak, hükümetlere ticaretle ilgili yasal düzenlemelerde bilgi sağlamak, istatistiki veriler hazırlamak, yabancı ülkelerdeki gelişmeleri izlemek gibi ticareti geliştirmeye yönelik bir dizi görev üstlenmiştir.³⁹⁸ Meclisin sanayiye ilişkin görevleri ise mevcut sanayi okullarının idaresi ile ihtiyaç halinde yeni okulların kurulması, sanayi sergileri açılması, yerli sanayinin teşvikine yönelik çalışmalar yürütülmesi, ticaret ve sanayi bankaları kurulması için gerekli incelemelerin yürütülmesi, sanayi işçilerine yönelik yardım sandıklarının kurulması ve idare edilmesi, sanayi istatistiklerinin hazırlanması ve sanayiye geliştirmeye yönelik başkaca faaliyetlerden oluşmaktadır.³⁹⁹ Meclisin görevlerinden birisi de ziraat, sanayi ve ticaret alanlarında,

³⁹⁶ Rifat Önsoy, "Tanzimat Döneminde Sanayi ve Ticaretle İlgili Meclisler (1839-1876)", Ankara, **X. Türk Tarih Kongresi**, 1986, s. 1687-1691.

³⁹⁷ Enver Ziya Karal, **Osmanlı Tarihi 7. Cilt: Islahat Fermanı Devri (1861-1876)**, 6. Basım, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2003, s. 256-257.

³⁹⁸ Coşkun Çakır, "Tanzimat Dönemi'nde Ticaret Alanında Yapılan Kurumsal Düzenlemeler: Meclisler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul, S. 43-44, 2000, s. 373-374.

³⁹⁹ Önsoy, **a.g.e.**, s. 1698-1697.

üyeleri bu alanlarda faaliyet gösteren kişilerden oluşan ve danışma kurulu işlevi üstlenen cemiyetlerin kurulmasını sağlamak olmuştur. Bu kapsamda yapılan girişimler sonucunda sanayi meclisleri kurulamamış olsa da, İstanbul’da bir Ticaret Cemiyeti doğmuştur. Esasen müstakil bir kuruluş olan Ticaret Cemiyeti, devletin etkisinde kalmış ve kendisinden beklenen etkinliğe ulaşamamıştır. Yine de bu cemiyet kısa süre sonra kurulacak olan Dersaadet (İstanbul) Ticaret Odası’nın temelini oluşturması açısından önemli bir işleve sahiptir.⁴⁰⁰ Görüldüğü üzere bu kuruluşlar kendilerinden bekleneni karşılayamamış ve bu sebeple genellikle kısa süreli faaliyetler göstermişlerdir. Dolayısı ile gerçek anlamda kalıcı ilk işveren örgütleri, odaların kurulması ve yaygınlaşması ile başlamıştır. Bu nitelikteki örgütler ise ilk olarak yabancılar tarafından kurulmuştur.

3.1.2. Yabancı Ticaret Odaları

Batılı ülkelerde tüccarlar 16. yüzyıldan itibaren oda şemsiyesi altında örgütlenmeye başlamışlardır. İlerleyen süreçte dış ticaretin giderek önem kazanmasına paralel olarak yabancı ülkelerde faaliyet gösteren yerleşik tüccarlar da, üyelerine kurumsal destek sağlamak ve ülkelerinin ürünlerine pazar bulmak amacıyla yabancı ticaret odaları kurma yolunu seçmişlerdir. Ticaretteki genişlemenin de etkisiyle 19. yüzyılın son çeyreğinde bu tür yabancı ticaret odalarının sayısı artmaya başlamış ve Osmanlı’da da birçok yabancı ticaret odası açılmıştır.⁴⁰¹

Yabancı ülkelerde ticaret odası açma geleneğinin öncülerinden olan Avusturya-Macaristan İmparatorluğu 1870 yılında İstanbul’da Osmanlı topraklarındaki ilk yabancı ticaret odasını açmıştır. İstanbul’da kurulan ikinci yabancı ticaret odası ise 1884 yılında Fransızlar tarafından kurulmuştur. Bu odaları daha sonra 1888 yılında İstanbul’da kurulan İngiliz Ticaret Odası izlemiştir. Bu politika diğer ülkeler tarafından da takip edilmiş kısa süre içerisinde İtalya, İstanbul ve İzmir’de, Yunanistan ise İstanbul ve İskenderiye’de ticaret odaları açmıştır. Bu ülkelere son olarak ABD ve Rusya eklenmiş ve bu ülkeler de İstanbul’da ticaret odaları açmıştır. Yabancı ülkeler tarafından açılan ticaret odalarının bir kısmı kâğıt üzerinde bağımsız

⁴⁰⁰ Koraltürk, 2002, **a.g.e.**, s. 18-19.

⁴⁰¹ Zafer Toprak, “Ticaret Odaları”, **Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi**, C. 7, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1994, s. 269-270.

kuruluşlar olarak görünse de, uygulamada ihracatlarını geliştirmek isteyen ve bu sebeple yabancı ülkelerdeki ticaret odalarına büyük önem veren kendi hükümetlerinin denetimine ve kontrolüne tabi olmuşlardır.⁴⁰²

3.1.3. Ticaret-Sanayi Odaları ve Üst Örgütler

3.1.3.1. Osmanlı Döneminde Odalar

19. yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde Osmanlı'da ticaret ve sanayinin gelişmesini sağlamak üzere ilk yerli odalar kurulmuştur. Dönem hükümetinin birbirinden bağımsız ticaret ve sanayi odaları kurma hedefi doğrultusunda, 1880 yılında önce İstanbul Ticaret Odası sonrasında ise İstanbul Sanayi Odası kurulmuştur. Ticaret Odası'na ticaret ve sanayinin gelişmesi için gerekli olan düzenlemeleri ve değişiklikleri takip etmek, gümrük tarifeleri, liman yapımı, taşımacılık, posta ve telgraf hatları, demiryolu ve karayollarının inşası ve onarımı, borsaların kurulması, ticaret gazetelerinin yayınlanması, kayıt tutmak ve istatistik verileri hazırlamak gibi ticaretin gelişmesine imkân verecek konularda çalışmak ve bu konularda Ticaret Nezareti'ni bilgilendirmek görevleri verilmiştir.⁴⁰³

Sanayi Odası'na ise sanayinin ve zanaatın ilerlemesi için gereken önlemleri düşünmek ve bunları Nezarete bildirmek, sanayide yapılması gerekli olan yenilikleri Nezarete önermek, sanayi gazetesi çıkarmak, ülkede yeni fabrikaların kurulmasını teşvik etmek, sergiler açmak, sanayicilere ödül vermek, sanayiye ait düzenli kayıt tutmak ve Ticaret Nezareti'ni bu konularda bilgilendirmek gibi görevler verilmiştir. Ayrıca kuruluş tüzüğüne konulan özel bir maddeyle İstanbul Sanayi Odası'nın, sanayinin gelişme imkânı olan şehirlerde kurulacak olan Sanayi Odalarının merkezi niteliğinde olacağı da belirlenmiştir.⁴⁰⁴ Sanayi odalarına yüklenen bu görevler, idarecilerin sanayileşme yarışında geride kalmış Osmanlı'da bu açığı kapatmak için odaları etkin bir şekilde kullanmak istediği izlenimini doğurmaktadır.

Ancak İstanbul Sanayi Odası yasal düzlemde kurulmuşsa da gerçek anlamda faaliyete geçememiştir. İstanbul Ticaret Odası ise kuruluşundan iki yıl sonra 1882'de

⁴⁰² Toprak, 1994, **a.g.e.**, s. 269-271.

⁴⁰³ Giz, **a.g.e.**, s. 748-750.

⁴⁰⁴ **A.e.**

faaliyetlerine başlamıştır. Bu dönem taşrada bağımsız odaların yaygınlaşması için hem bakanlık hem de İstanbul Ticaret Odası'nın çalışmaları olmuşsa da, bu girişimler genellikle sonuçsuz kalmıştır. 1889 yılında ise yapılan bir düzenleme ile ticaret odaları, sanayi odaları ve ziraat odaları tek bir çatı altında toplanmıştır. Ancak birleşme sonrasında İstanbul Ticaret ve Ziraat ve Sanayi Odası'nın faaliyetlerine bakıldığında, bu kuruluşun üç odayı da kapsamına almasına rağmen ticaret odası niteliğinin ağır bastığı görülmektedir.⁴⁰⁵ Zayıf sanayi yapısı, dönem boyunca sanayi odalarına olan ihtiyacı göz ardı edilebilir seviyede tutmuştur. Ayrıca güçlü bir sanayici sınıfının olmayışı da sanayi odalarının kurulmasına veya mevcut odaların sanayiye ilişkin faaliyetlerine ağırlık vermesine yardımcı olacak baskı gücünün eksikliğine sebep olmuştur.

1908 yılında II. Meşrutiyet'in ilanı odalar açısından da önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir. İstanbul Ticaret ve Ziraat ve Sanayi Odası II. Meşrutiyet'e açık destek vermiş ve yayın organları aracılığıyla meşrutiyeti öven yazılar yayınlamıştır. Meşrutiyet yönetimi de ticaretle uğraşanlara güven ortamı sağlayacağını, ticaretin, sanayinin ve ziraatın gelişmesi için geniş olanaklar sunacaklarını ifade etmiştir. Nihayetinde bu ortam içerisinde bir yandan mevcut odaların etkinlikleri artarken diğer yandan ülkede hızlı bir şekilde yeni ticaret odaları açılmıştır.⁴⁰⁶ II. Meşrutiyet sonrası ayrıca odalara ilişkin bir yasal düzenleme yoluna gidilmiş, 1889'dan itibaren tek çatı altında örgütlenen ticaret ve sanayi ve ziraat odaları 1910 yılında çıkarılan Ticaret ve Sanayi Odalarına Dair Nizamname ile yeniden yapılandırılmıştır.⁴⁰⁷ Bu nizamname ile ziraat odalarının ayrı bir şekilde örgütlenmesi kararlaştırılmıştır. Ticaret ve sanayi odaları ise birlikte örgütlenmeye devam etmişlerdir.

Bu dönemki önemli gelişmelerden bir diğeri de Osmanlı'daki en etkin oda olan ve yönetiminde gayrimüslim tebaanın etkili olduğu İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası'nın dönem boyunca Müslüman-Türk unsuru ile gayrimüslimler arasında bir çekişme alanı haline gelmiş olmasıdır. Odanın millî nitelikler taşımadığı ve Müslüman-Türk

⁴⁰⁵ Koraltürk, 2002, **a.g.e.**, s. 31-38.

⁴⁰⁶ Toprak, 2012, **a.g.e.**, s. 147-151.

⁴⁰⁷ İTO, **Türkiye'de Ticaretin Öncü Kuruluşu: Dersaadet Ticaret Odası: 1882-1923**, Hazırlayan, Ufuk Gülsoy ve Bayram Nazır, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2009-39, 2009, s. 101.

tacirlerin odanın yönetiminde etkin hale gelmesi gerektiği, bu kesime mensup kişiler tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Bu kapsamda Müslüman-Türk tüccarlar ileride daha ayrıntılı değinilecek olan Milli Türk Ticaret Birliği (MTTB) adı altında ayrı bir örgüt kurmuş ve İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası'na karşı yoğun bir muhalefet yürütmüştür. Nihayetinde 1923 yılına gelindiğinde MTTB üyeleri İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası'nın yönetimine ağırlıklarını koymuş ve oda millileştirilmiştir.⁴⁰⁸ Bu süreç, II. Meşrutiyet ile beraber uygulamaya konulan Milli İktisat Politikalarının bir uzantısı olarak hayat bulmuştur. Odaların bu girişimlerin odağı haline gelmesi de dolaysız bir şekilde dönemin politikalarının ve İttihat ve Terakki'nin ekonomiyi millileştirme ilkesinin sonucunda olmuştur.

Cumhuriyet öncesi gelişimi bu şekilde özetlenebilecek olan odalar, Cumhuriyet dönemine kadar kendilerinden beklenen düzeyde etkili olamamışlar ve gelişme olanağı bulamamışlardır. Zorunlu üyeliğin 1925 yılına kadar getirilmemesi bunun başlıca nedenlerinden birisi olmuştur. Bu durum, bir yandan gelirlerinin büyük bir kısmı üyelik aidatlarından oluşan odaların mali gücünün zayıf kalmasına sebep olurken, diğer yandan geniş bir tabandan mahrum kalmalarına ve böylelikle güçlü bir baskı grubu olarak hareket edememelerine yol açmıştır. Ayrıca mevzuatın yetersizliği, yabancı ticaret odalarının rekabeti, hükümetler nezdinde odaların güvenilir kurumlar olarak görülmemeleri, bilgi ve deneyim eksikliği ile odalarda uzman kadro bulunmaması gibi sebepler de odaların etkin kurumlar haline gelmesini engelleyen diğer faktörler olmuştur.⁴⁰⁹ Bunların yanı sıra odaların kuruluşları ve işleyişlerine ilişkin sürekli değişen düzenlemelerin istikrarı engellemesi ve odalarda hâkimiyet kurmak için girişilen mücadeleler de odaların işlevsel bir şekilde faaliyet gösterememesinde etkili olmuştur.

3.1.3.2. Cumhuriyet Döneminde Odalar ve TOBB'un Kuruluşu

Cumhuriyet döneminde odalara ilişkin ilk yasal düzenleme 1925 yılında çıkarılan 655 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu ile olmuştur. Söz konusu yasal düzenleme ile odaları etkin kurumlar haline getirerek ticaretin ve sanayinin

⁴⁰⁸ Murat Koraltürk, **Erken Cumhuriyet Döneminde Ekonominin Türkleştirilmesi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2011, s. 121-142.

⁴⁰⁹ Murat Koraltürk, "Osmanlı Devleti'nde Ticaret ve Sanayi Odalarının Kuruluşu ve Gelişimi", **Osmanlı**, Cilt 3, Ed. Güler Eren, Ankara, Yeni Türkiye Yayınları, 1999c, s. 454-456.

geliştirilmesine imkân tanımak ve odaların ülke genelinde örgütlenmesini ve yaygınlaştırılmasını sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca bu düzenleme ile odalar ilk kez tüzel kişiliğe erişirken, ticaret ve sanayi odalarına da ilk kez zorunlu üyelik esası getirilmiştir.⁴¹⁰ Sonraki süreçte odaların üye sayılarında hızlı bir artış olmuştur. İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası'nın 1917 yılında 2 bin civarında olan üye sayısı 1925 yılında 10 binin üzerine çıkmış, 1953 yılında ise 18 bin civarına ulaşmıştır. Taşradaki odalara mensup üyelerin sayısı da yine üyeliği zorunlu kılan bu kanun sonrasında yükselmiştir.⁴¹¹

Odalara ilişkin bir diğer yasal düzenleme de 1943 yılında yapılmıştır. Bu düzenleme ile odalar, hükümetin güçlü nüfuzu ve denetimi altına alınmıştır. Kanunun çıkmasından hoşnutsuz olan odalar dönem boyunca daha özerk bir yapıya kavuşma arzunu dile getirmiş ve bu yönde girişimlerde bulunmuşlardır.⁴¹² Bu açılardan savaş koşullarında çıkarılan bu yasa dönemin hâkim iktisat politikası olan devletçiliğin izlerini taşımıştır.

Hem odaların girişimlerinin etkisi ve hem de II. Dünya Savaşı sonrasında devletçi politikaların giderek tasfiye edilmeye başlanması üzerine odaları daha özerk bir yapıya büründürecek kanunun hazırlıklarına başlanmış ve 1950 yılında 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun, odaların gelişimine iki açıdan ivme kazandırmıştır. Birincisi, bu kanun uyarınca odalar ve borsaların üst kuruluşu olarak Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) kurumuştur. İkincisi ise bu kanun ile beraber sanayi odalarının ticaret odalarından bağımsız olarak kurulmasının önü açılmıştır. Bu düzenlemeyi izleyen süreçte önce İzmir Sanayi Odası daha sonra ise İstanbul Sanayi Odası kurulmuştur. Kanunun hazırlık sürecinde dönemin başat sermaye kesimi olan ticaret sermayesi ile özel sektörde varlık göstermeye başlayan sanayi sermayesi arasında bağımsız bir sanayi odasının ihtiyacına yönelik tartışmalar önemli bir yer tutmuştur. Bu tartışmalar ağırlıklı olarak

⁴¹⁰ İTO, **Türkiye'de Ticaretin Öncü Kuruluşu: İstanbul Ticaret Odası: 1923-1960**, Hazırlayan, Ufuk Gülsoy ve Bayram Nazır, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul'a Yönelik Araştırmalar Yayın No: 2012-19, 2012, s. 40-43.

⁴¹¹ Koraltürk, 2002, **a.g.e.**, s. 86-87.

⁴¹² İTO, 2012, **a.g.e.**, s. 154-155.

odalar dışında örgütlenmiş olan İstanbul Tüccar Derneği ile Sanayi Birliği arasında cereyan etmiştir.⁴¹³

Odalar Birliği, uzun yıllar boyunca sermaye sınıfını temsil eden tek kuruluş olarak faaliyet göstermiştir. 1960'lı yıllara gelindiğinde ise daha önce bahsedildiği üzere TOBB'un elinde bulundurduğu ithalat kotalarının dağıtımı ve döviz tahsisi yetkileri, kurumu sermaye sınıfının içindeki çıkar çatışmalarının merkezi haline getirmiştir. Ticaret sermayesinin TOBB içindeki ağırlığından dolayı TOBB, dönem boyunca yetkilerini genellikle bu kesimin yararına olacak şekilde kullanmıştır. Bu dönem ithal ikameci politikalar altında gelişen sanayi sermayesi ise TOBB tarafından yeterli düzeyde temsil edilmediklerini ileri sürerek, kendi enformel birliklerini, Sanayi Odaları Birliği'ni, oluşturmuşlardır.

1970'li yıllar ise TOBB'un gücünün önceki dönemlere kıyasla azaldığı bir dönemdir. Öncelikle 1971 askeri müdahalesinden sonra TOBB'un ithalat kotalarını dağıtma yetkisinin elinden alınması, kurumun ayrıcalıklı konumunu zedelemiştir.⁴¹⁴ Ayrıca daha önce anlatıldığı üzere bu dönem bir yandan sermaye sınıfının ticaret kesimi ile sanayi kesimi arasındaki gerilimlerin yükseldiği, diğer yandan büyük sermaye ile küçük sermaye arasındaki mesafenin artmaya başladığı bir dönemdir. Bu gelişmeler neticesinde büyük sanayi odalarının gayri resmi Sanayi Odaları Birliği'ni kurarak TOBB'dan ayrılma çabalarına ek olarak, Necmettin Erbakan öncülüğünde başlayan hareket, küçük odaların da TOBB'dan memnun olmadıklarının dışavurumu olmuştur.⁴¹⁵ Ayrıca büyük burjuvazinin 1971 askeri müdahalesinden kısa bir süre sonra TOBB'da kendi çıkarlarını etkin bir şekilde temsil edemediğini ileri sürerek TÜSİAD'ı kurması ve 1960'larda filizlenen işveren sendikacılığının 1970'lerdeki sınıf mücadelesinde deneyimlenerek güçlenmesi ile TİSK'in güçlü bir konum kazanması, TOBB'un sermaye sınıfını temsil etmedeki birincil pozisyonunu kaybetmesinde etkili olan diğer unsurlar olmuştur.

⁴¹³ Koraltürk, 2002, **a.g.e.**, s. 99-107.

⁴¹⁴ Haluk Alkan, "Türkiye'de Baskı Grupları: Siyaset ve İşadamları Örgütlenmeleri (ODALAR-TÜSİAD-MÜSİAD)", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 1998, s. 114.

⁴¹⁵ Özgür Öztürk, "Türkiye'de İslamcı Büyük Burjuvazi", **Neoliberalizm, İslamcı Sermayenin Yükselişi ve AKP**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Neşecan Balkan, Erol Balkan ve Ahmet Öncü, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 192.

Sermaye sınıfının kurdukları yeni örgütler etrafında toplanması, TOBB'un işlevlerini ve önceliklerini de değiştirmiştir. Büyük sanayi sermayesinin TÜSİAD'ı kurmasına kadar farklı sermaye kesimlerinin hegemonya mücadelesi verdiği bir tepe kuruluş olan TOBB, TÜSİAD'ın kurulması ve büyük burjuvazinin önceliğini bu örgüte vermeye başlamasından sonra daha çok KOBİ çıkarlarını savunmaya başlamıştır. Bu gelişmede, 1960'lı yılların ithal ikameci sanayileşme döneminde sanayideki büyümeye paralel olarak üretken sermayeye ara girdi sağlayan KOBİ'lerin nicel olarak artış göstermesi ve 1980'li ve 1990'lı yıllarda bunların Ticaret ve Sanayi Odaları ile TOBB yönetiminde etkili olmaları da belirleyici olmuştur.⁴¹⁶ Nihai olarak bu gelişmelerin neticesinde TOBB süreç içerisinde ağırlıklı olarak KOBİ'lerin temsil edildiği bir örgüt halini almıştır.

TOBB'un yaşadığı bir diğer değişim de endüstri ilişkilerinde işveren temsiline yönelik alanlarda kendini göstermiştir. Türkiye'de işveren sendikalarının ve bu sendikaların tepe örgütü olan TİSK'in kurulmasından önceki süreçte işveren sınıfının endüstri ilişkilerine yönelik temsili odalar tarafından yerine getirilmiştir. Örneğin 3008 sayılı İş Kanunu'nda asgari ücreti belirleme yetkisi mahalli komisyonlara verilmiş, 1951 yılında çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği ise asgari ücretlerin belirlenmesinde dikkate alınacak hususlar ile işçi ve işveren temsilcilerinin komisyonlara seçim biçimini düzenlemiştir. Buna göre komisyonda bulunan iki işveren temsilcisinden birisinin ticaret ve sanayi odaları tarafından seçileceği kararlaştırılmıştır.⁴¹⁷ Yine grevin yasak olduğu 1963 öncesinde, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için başvurabildikleri yegâne araç olan iş ihtilaflarını çözüme kavuşturacak hakem kurullarındaki işveren temsilcileri de ticaret ve sanayi odaları tarafından gösterilen adaylar arasından seçilmiştir.⁴¹⁸ Ayrıca odalar bu dönem ve hatta işveren sendikalarının kurulmaya başladığı 1960'lı yıllarda, endüstri ilişkilerini şekillendiren yasaların oluşumunda işveren sınıfının çıkarlarını korumak

⁴¹⁶ Ş. Günçağ Tuna, "Birlik Sürecinde TOBB'un Tarihsel Gelişim Uğrakları", **Praksis Dergisi**, S. 19, 2009, s. 304, 326.

⁴¹⁷ Seyhan Erdoğan, "Türkiye'de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları (1969-2013)", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 16, S. 2, 2014, s. 6.

⁴¹⁸ İlker İnan Akçay, "Türkiye'de Emegın Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963", **Çalışma ve Toplum**, S. 25, 2010/2, s. 49.

ve geliştirmek için lobi ve kamuoyu faaliyetlerinde bulunmuş ve bu kapsamda çıkardığı yayınlarla⁴¹⁹ yasalara etki etmeye çalışmıştır.

İşveren sendikalarının ve TİSK'in kurulmasından sonra odaların endüstri ilişkilerine yönelik konulardaki faaliyetlerini büyük ölçüde yeni kurulan sendikal örgütler üstlenmişlerdir. Ancak bu geçiş keskin bir şekilde olmamıştır. 1963 yılında çıkan Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na ilişkin görüşlerini kamuoyuna bildiren odalar, Kanun'da belirtilen il ve yüksek hakem kurulları ve yüksek uzlaştırma kurulu gibi organlarda işveren sendikaları dışında Ticaret ve Sanayi Odaları temsilcisinin ya da Odalar Birliği temsilcisinin de bulunmasını talep etmişlerdir. Bunun dışında TİSK'in 1961 yılında Odalar Birliği'nin Bakanlarla düzenlediği toplantıda bir temsilci bulundurma isteği Birlik tarafından geri çevrilmiş, konfederasyonun görüşülmesini istediği konuların Odalar Birliği tarafından toplantıda gündeme getirileceği sözü verilmesine rağmen bu konular toplantıda görüşülmemiştir.⁴²⁰ Ayrıca 1960'lı yılların sonlarına doğru İş Kanunu'nun kapsamını değiştirmeye yönelik müzakerelerin Odalar Birliği ile TİSK temsilcileri arasında uyuşmazlığa sebep olduğu iddia edilmiştir. İş Kanunu'nun fikri hizmeti bedeni hizmetinden fazla olanları kapsam dışı bırakan maddesini değiştirmeye yönelik toplantıda, Odalar Birliği temsilcisi birliğin bu düzenlemeye karşı olduğunu belirtirken, işveren konfederasyonu temsilcisi düzenlemeyi onaylamış, bunun üzerine taraflar arasında gerilim yaşanmıştır.⁴²¹ Çalışma hayatına ilişkin konularda hangi kurumun öncelikli olarak temsil yetkisine sahip olduğu zaman zaman fikir ayrılıklarını da beraberinde getirmiştir. Dönemin TİSK Başkanı Şahap Kocatopçu, Odalar Birliği ile TİSK arasında çıkan görüş ayrılığı üzerine⁴²² “Konfederasyon

⁴¹⁹ Bu faaliyetlere örnek olarak bakınız: TOBB, **Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Hakkında Muhtıra**, Ankara, 1962; TOBB, **Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanun Tasarısı Hakkında Görüşümüz**, Ankara, 1962; TOBB, **İş Kanunu Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Kısa Muhtıra**, Ankara, 1966.

⁴²⁰ Esin, a.g.e., s. 180-189.

⁴²¹ Refik Baydur'un anlatımıyla bu maddenin düzenlenmesi için yapılan toplantıya işveren kesimini temsilen işveren sendikaları konfederasyonu çağırılmıştır. Ancak Odalar Birliği'nin konfederasyon heyeti içerisinde bir temsilci bulundurma talebi konfederasyon tarafından olumlu karşılanmış ve birliği temsilen Özdemir Yazar toplantıya katılmıştır. Toplantı esnasında TÜRK-İŞ heyetinin taleplerine Özdemir Yazar karşı çıkarken, konfederasyon heyetine başkanlık eden Refik Baydur düzenlemeye bir sakınca görmediklerini dile getirmiştir. Refik Baydur, **Anılar ve Öneriler**, Ankara, Sinemis Yayınları, 2008, s. 79-81.

⁴²² Milliyet Gazetesi, İşveren Kuruluşlarının İş birliği Yapması İsteniyor, 10 Şubat 1968. İki kurum arasında buna benzer bir tartışma 2003 yılında da yaşanmıştır. TOBB Başkanı'nın Başbakan ile asgari

[TİSK] *sosyal konularda tek merci olarak tanınmalıdır. Özel sektörün görüşleri tek yerden ifade edilmelidir...Birlik ve beraberlik halinde bulunmalıyız.*” demiştir.

Bu örneklerden görüldüğü üzere, TİSK’in ve işveren sendikalarının kurulmasından sonraki ilk dönemde odalarla bu örgütler arasında, endüstri ilişkilerinde temsil mekanizmasının nasıl işleyeceğine dair fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak dönem içerisinde Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun değiştirilmesi ve İş Kanunu tasarısının gündeme gelmesi, sermaye sınıfının bu iki örgütünü yakınlaştırmış ve birlikte çalışmalarının önünü açmıştır. Her iki kuruluş da, dönem içerisinde bahsedilen yasal düzenlemeleri etkilemek için birlikte çeşitli girişimlerde bulunmuştur.⁴²³ İlerleyen süreçte de endüstri ilişkilerinde işverenleri temsil görevini, hızlı bir şekilde teşkilatlanan TİSK ve işveren sendikaları üstlenmiş, işçi-işveren ilişkilerine yönelik konulara işveren sendikalarının daha hâkim olacağı bilinci işverenler arasında yaygınlaşmıştır.⁴²⁴ Bu ilk dönemden sonra endüstri ilişkilerine dair konularda hem işveren sendikalarının hem de odaların genellikle uzlaşısı içinde oldukları görülmektedir. Bu konuda 1970’li yıllarda işçi sınıfının büyük bir güce ulaşmasının ve radikal eylemlere girişmesinin, HTK örneğinde olduğu üzere, sermaye sınıfını iş birliğine yöneltmesi ve burjuvazinin bir sınıf bilinci geliştirmesi etkili olmuştur. Ayrıca 1980 sonrası neoliberal dönemde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen kuralların istikrarlı bir şekilde sermaye lehine ve emek aleyhine işlemesi de sermaye sınıfının bu iki örgütünün endüstri ilişkilerinde ittifak halinde olmasına imkân tanımıştır. Son olarak TOBB’un ve odaların işveren sendikalarının ve TİSK’in

ücret pazarlığı yapması üzerine TİSK Başkanı, asgari ücretin TİSK’in işi olduğunu, TOBB’un TİSK adına pazarlık yapmak gibi bir yetkisi olmadığını belirtmiştir. Hürriyet, (Çevrimiçi), http://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/ekonomi-haberleri/kohnemis-sendikacilikla-asgari-ucret-cozulemez_ID475480/, 20 Ekim 2020.

⁴²³ Bu süreçte iki örgütün beraber hazırladığı çalışma örnekleri için bakınız: TOBB, **274 ve 275 Sayılı Kanunların Tadil Tasarıları Hakkında Görüş ve Tekliflerimiz**, Ankara, Yayınlayanlar: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve TOBB, 1970; TOBB, **İş Kanunu Tasarısının Bazı Maddeleri Hakkında Görüşümüz**, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Teşkilatı Konfederasyonu, Ankara, 1966; TOBB, **İş Kanunu Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Kısa Muhtıra**, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Teşkilatı Konfederasyonu, Ankara, 1966.

⁴²⁴ Örneğin uzun yıllar boyunca MESS ve TİSK başkanlıklarında bulunmuş Tuğrul Kutadgobilik, anılarında Türkiye’nin en büyük sanayicilerinden birinin endüstri ilişkilerine yönelik bir sorununu Sanayi Odası’nda dile getirmesinden sonra kendisine “*Git TİSK Başkanı’nı gör, o bu işlerle uğraşıyor, derdini ona söyle.*” dendiğini ifade etmiştir. Tuğrul Kutadgobilik, **Koç’ta Üç Nesil: Sanayi Barışına Adanmış Bir Hayat Hikâyesi**, 3. Baskı, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 2017, s. 217.

kurulmasından sonra endüstri ilişkilerinde daha pasif bir pozisyon üstlenmesi, bu alanda hiçbir faaliyette bulunmadığı anlamına da gelmemektedir. TOBB zaman zaman bağımsız olarak, zaman zaman da diğer işveren örgütleri ile beraber endüstri ilişkilerine yönelik konularda görüşlerini belirtmekte, bu kapsamda yayın faaliyetinde bulunmakta ve işgücü piyasası bilgi danışma kurulu, üçlü danışma kurulu ve çalışma meclisi gibi çalışma hayatına yönelik danışma kurullarında⁴²⁵ işverenleri temsil etmektedir.

3.2. İşveren Dernekleri

Bu başlık altında Türkiye’de sermaye sınıfının odalar ve sendikalar dışındaki örgütlenmeleri ele alınacaktır. Türkiye’de kapitalizmin gelişmeye başlaması ile beraber girişimcilerin kolektif hareket ederek ve bir baskı grubu olarak faaliyet göstererek çıkarlarını koruma ve ileri taşıma amaçları, onları yeni örgütler kurma yolunda harekete geçirmiştir. Türkiye’de bu amaçla yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde kurulmuş birçok örgüt bulunmaktadır. Burada ise bu örgütler arasından tarihsel olarak önemli bir konuma ulaşmış olan ve amaçları doğrultusunda uygulamaya koyduğu faaliyetleri ile belirli bir etkiye ulaşabilmiş olanları ele alınacaktır.

3.2.1. İstanbul’da Kurulu Tüccar Dernekleri ve Milli Türk Ticaret Birliği

İkinci Meşrutiyet sonrası özellikle tüccar kesimin hızlı örgütlenme içine girdiği bir dönemdir. İttihat ve Terakki tarafından uygulamaya konulan milli iktisat politikaları çerçevesinde Müslüman ve Türk tüccarlar, azınlıkların çoğunlukta olduğu İstanbul Ticaret Odası’na karşı bir rakip olarak kendi tüccar derneklerini kurmuş ve İstanbul Ticaret Odası’nı millileştirmek için faaliyet göstermişlerdir. 1914 yılında Müslüman tüccarı bir araya getiren ve Ticaret Odası’na karşı güçlü bir muhalefet örgütleyen

⁴²⁵ TOBB’un ilgili Bakanlığa bağlı bir danışma kurulu olarak faaliyet gösteren, endüstri ilişkilerinin aktörlerini bir araya getiren ve endüstri ilişkilerine yönelik sorunların tartışıldığı Çalışma Meclisi’nde ve İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu’ndaki temsili, ilgili kanun ve yönetmeliklere dayanmaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 114. maddesine dayanarak oluşturulan ve çalışma barışı ile endüstri ilişkilerini geliştirmeyi, çalışma hayatına yönelik mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesini ve sosyal taraflar arasında etkin bir danışmayı hedefleyen Üçlü Danışma Kurulu’nun çalışma usul ve esaslarını düzenleyen yönetmelikte kurula işverenleri temsilen yalnızca en fazla üyeye sahip konfederasyonu yani TİSK’in dâhil olduğu belirtilirken uygulamada TOBB da bu kurula katılmaktadır.

Müslüman Tüccar Cemiyeti'nin kurulması, bu yöndeki ilk adımlardan birisi olmuştur.⁴²⁶ Benzer şekilde, 1921 yılında İstanbul Ticaret Odası'nın milli bir kimlik taşımadığını ileri süren İstanbul'daki Türk ticaret erbabı tarafından Milli Ticareti Teşvik ve Himaye Cemiyeti kurulmuştur.⁴²⁷ Milli iktisat politikaları uzantısında kurulan bir diğer dernek de sanayiye geliştirmek amacıyla hayata geçirilen Milli Fabrikacılar Cemiyetidir.⁴²⁸ Ahmet Hamdi Başar'ın anılarında belirttiği üzere dönem içerisinde kurulan bir diğer örgüt ise 1921 yılında kurulan İslam Tüccar Derneği'dir.⁴²⁹

Genellikle kısa ömürlü olan bu girişimler arasında dönem içerisinde en etkili faaliyetleri yürüten ve belirli bir olgunluğa erişeni ise 1922 yılında kurulan MTTB olmuştur. Ahmet Hamdi Başar'ın öncülüğünde kurulan MTTB'nin amaçları tüzüğünde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.⁴³⁰ Bu amaçlar, Türk tüccarının ithalat ve ihracatta ve ticarete egemen olmasını sağlamak, Türk tüccarının kendi arasında konsorsiyum ve tröstler gibi ticari birlikler oluşturması için çalışmak, hükümetin denetim ve koruması altında bu birliklerin ithalat ve ihracatta hâkimiyetini sağlamak için çabalamak, ülkenin ticari hayatına etkisi olabilecek olayları izleyip araştırarak ekonomik meselelerde tüccarın ve ülkenin çıkarlarına olacak şekilde hükümete danışmanlık yapmak, Türk ticaret erbabını ile Türk firmalarını yabancılara tanıtmak ve Batı'nın iktisadi, mali ve ticari gelişmelerinden Türk tüccarını haberdar etmek, ülkenin doğal kaynaklarını işletecek yabancı sermayeye yol göstermek ve kuracakları şirketlerde Türk unsurunun çoğunluğu elde etmesi için çalışmak, Türk tüccarı arasında dayanışma tesis etmek ve onların temsilcisi olmak şeklinde açıklanmaktadır.

Görüldüğü üzere MTTB'nin amaçları meşrutiyet döneminin milli iktisat anlayışı ile özdeşlik göstermekte, ekonominin millileştirilmesini esas almaktadır. Kuruluşundan çok kısa süre sonra MTTB'nin desteği ile esnaf ve işçileri nüfuz altına almak ve milli

⁴²⁶ Zafer Toprak, "İslam ve İktisat: 1913-1914 Müslüman Boykotajı", **Toplum ve Bilim**, S. 29-30, İstanbul, 1985, s. 182.

⁴²⁷ İTO, **İstanbul Ticaret Odası'nın 100 Yılı (1882-1992)**, Hazırlayan, Erol Zeytinoğlu ve Necla Pur, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 1992, s. 66.

⁴²⁸ Koraltürk, 2002, **a.g.e.**, s. 61-62.

⁴²⁹ Başar, **a.g.e.**, s. 55.

⁴³⁰ Başar, **a.g.e.**, s. 55-56.

iktisat uygulamalarında bu kesimlerden yararlanmak maksadıyla iki örgüt daha kurulmuştur. Mevcut esnaf cemiyetlerinde Türklerin azınlıkta olduğu gerekçesiyle kurulan İstanbul Esnaf Birliği bir girişimden ibaret kalmıştır.⁴³¹ Ancak işçileri örgütlemek üzere kurulan İstanbul Umum Amele Birliği⁴³² ise dönem içerisinde belirli bir güce ulaşmış ve MTTB ile iş birliği içinde faaliyet göstermiştir.

MTTB'nin en önemli faaliyetlerinden birisi de İzmir İktisat Kongresi'ne katılmasıdır. Kongrede tüccarı temsilen bulunan MTTB, kongre öncesi çeşitli toplantılar yapmış ve raporlar hazırlamıştır. Böylelikle çiftçi, sanayici ve işçi kesimlerine göre kongreye çok daha hazırlıklı gitmiştir. MTTB'nin çalışmalarının da etkisiyle kongrede ilkeleri en çok benimsenen grup tüccar grubu olmuştur.⁴³³ MTTB'nin kongrede en çok üzerinde durduğu konulardan birisi odalar sorunudur. Gayrimüslimlerin yönetiminde olduğu gerekçesiyle eleştirilen İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası'nın ivedilikle gayrimüslim unsurlarından arındırılması MTTB'nin önceliklerindendir. Ayrıca MTTB yabancı ülkelere karşı odanın bir itibar meselesi olduğunu ileri sürmüştü ve odaların çağa ayak uyduracak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiğini savunmuştur. Odalar konusuna ilişkin olarak İzmir İktisat Kongresi'nde alınan ilke kararlarının da etkisiyle MTTB, kongreyi takip eden süreçte İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası'nın yeniden yapılandırılması yönünde daha cesur adımlar atmaya başlamıştır. Nihayetinde MTTB'nin girişimleri sonucunda gayrimüslimler 1923 yılında İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası yönetiminden uzaklaştırılırken yerlerine MTTB üyeleri getirilmiştir. Böylelikle gayri resmî kuruluş amacını yerine getirmiş olan MTTB de işlevini zamanla yitirmiştir.⁴³⁴

⁴³¹ Başar, **a.g.e.**, s. 57.

⁴³² Kuruluşundan kapanışına kadar geçen üç yıllık süre içerisinde İstanbul Umum Amele Birliği genellikle milli iktisat uygulamaları çerçevesinde hareket etmiş, millileştirme çabalarında Türk tüccarlarla iş birliği içinde çalışmıştır. Daha sonra Türkiye Umum Amele Birliği adını alarak örgütlenmesini ulusal düzeye taşıyan kuruluş, yabancı sermayeye ait işyerlerinde örgütlenmeye önem vermiş ve buralarda çeşitli grevler örgütlemiştir. Dönem içerisinde MTTB ile kurduğu yakın ilişki sebebiyle Türkiye Umum Amele Birliği Osmanlı komünistleri tarafından sıklıkla muhalefetle karşılaşmış, işçi hareketini bölmekle suçlanmıştır. Bunlara rağmen yine de birlik kısa süre içerisinde bir dizi grev yürütmüş ve imzaladığı sözleşmeler ile üyeleri adına kazanımlar elde etmiştir. M. Hakan Koçak, "İşçi Hareketinin Örgütsel Kapasitesi ve Ölçeksel Strateji Bağlamında İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Örneği (1948-1962), **Çalışma ve Toplum**, S.43, s. 57-61. Ayrıntılı bilgi için ayrıca bakınız: Mete Tunçay, **1923 Amele Birliği**, 2. Basım, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2009.

⁴³³ Kepenek ve Yentürk, **a.g.e.**, s. 33-34.

⁴³⁴ Koraltürk, 2002, **a.g.e.**, s. 74-82.

3.2.2. Sanayi Birlikleri

Cumhuriyet dönemi boyunca sermayenin farklı kesimleri arasındaki çıkar farklılıkları, bu kesimlerin örgütlenme eğilimlerini de etkilemiştir. Bu olgunun gözlenebileceği ilk örneklerden birisi, cumhuriyetin ilk döneminde ticaret sermayesine karşı oldukça zayıf bir konumda bulunan ve çıkarlarını daha etkili savunmak için ticaret sermayesinden bağımsız örgütler oluşturmak isteyen sanayi sermayesinin kurduğu birliklerdir.

Cumhuriyetin erken dönemlerinde sanayi sermayesi kendi çıkarlarının yeterince temsil edilmediği gerekçesiyle yönetiminde ticaret burjuvazisinin etkin olduğu odalardan bağımsız sanayi odalarında örgütlenmeyi amaçlamıştır. Ancak bağımsız sanayi odalarının kurulması 1950’li yılların başına kadar mümkün olmamıştır. Ticaret kesiminden ayrı bir çatı altında örgütlenmek isteyen sanayi sermayesi ise bunu aşmak için İstanbul⁴³⁵ ve İzmir’de⁴³⁶ sanayi birliklerini kurmuşlardır. Özellikle İstanbul’da kurulan sanayi birliği bu dönem sanayi sermayesinin örgütlenmesinde oldukça etkili olmuştur.

1927 yılında İstanbul’daki fabrika sahipleri tarafından kurulan İstanbul Milli Sanayi Birliği, genel olarak Türk sanayisini geliştirmeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda İstanbul Milli Sanayi Birliği hükümete tavsiyeler sunmak, araştırma ve incelemelerde bulunmak, kongre, toplantı, yarışma gibi etkinlikler düzenlemek, yerli ürünlere olan talebi artırmak, yurtiçi ve yurtdışı ilişkileri geliştirmek gibi faaliyetler üstlenmiş,⁴³⁷ sergiler düzenlemiştir.⁴³⁸

Birliğin gayriresmî amacı ise bağımsız sanayi odalarının kurulması için çalışmalar yapmak ve buna yönelik zemin hazırlamaktır. 1920’li ve 1930’lu yıllardaki buna

⁴³⁵ Murat Koraltürk, “İstanbul Milli Sanayi Birliği”, **Toplumsal Tarih**, S.68, 1999d.

⁴³⁶ EBSO, (Çevrimiçi), <http://www.ebso.org.tr/tr/ebso-hakkinda/ege-bolgesi-sanayi-odasi>, 20 Ekim 2020; Bülent Durgun, “Atatürk Döneminde İzmir Ekonomisi: 1923-1938”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E.), İzmir, 2006, s. 30-31.

⁴³⁷ Koraltürk, 1999d, **a.g.e.**, s. 19.

⁴³⁸ Topluma yerli malına yönelik bir bilinç kazandırmak amacıyla 1929 yılında İstanbul Milli Sanayi Birliği Tarafından başlatılan bu sergiler, daha sonra Milli İktisat ve Tasarruf Cemiyeti’nin kurulması ile birlikte ortaklaşa düzenlenmiştir. Daha çok üç büyük şehirde düzenlenen bu sergiler 1938 yılına kadar aralıksız olarak devam etmiştir. Nevin Coşar, “Cumhuriyet Türkiye’sinde İktisadi Terbiye: Milli İktisat ve Tasarruf Cemiyeti”, **Dünü ve Bugünüyle Toplum ve Ekonomi**, S. 8, İstanbul, 1995, s. 81.

yönelik girişimler başarısız olmuşsa da, 1940'lı yılların sonunda sanayiciler yeniden bu taleplerini dile getirmiştir. Özellikle 1950 yılında çıkarılan ve bağımsız sanayi odalarının kurulmasına imkân veren 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu'nun hazırlık çalışmalarında İstanbul Milli Sanayi Birliği aktif bir rol üstlenmiştir. Birliğin, müstakil sanayi odalarının kurulması, bu odaların zorunlu üyeliğe tabi olması ve odaların bütçe ve kadrolarının hazırlanmasında sanayicilerin görev alması gibi talepleri 5590 sayılı Kanun'da sanayi odalarını düzenleyen hükümlerle paralellik göstermiştir.⁴³⁹

3.2.3. İstanbul Tüccar Derneği

İstanbul Tüccar Derneği, 1948 yılında, II. Dünya Savaşı'ndan sonraki demokratikleşme sürecinde Ahmet Hamdi Başar'ın öncülüğünde kurulmuştur. Derneğin kurucu ve üye profili göz önüne alındığında 1926 yılında dağılan MTTB'nin devamı niteliğinde olduğu görülmektedir. Ancak İstanbul Tüccar Derneği amaçları üzerinden ele alındığında MTTB'den farklı hedefler de taşımıştır. MTTB daha çok ekonominin ve özellikle İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası'nın gayrimüslimlerden arındırılması için faaliyet göstermiştir. İstanbul Tüccar Derneği ise faaliyetlerini savaş boyunca yoğun biçimde uygulanan iktisadi devletçi politikalardan zarar görmüş tüccar kesimin lehine yürütmüş ve bu kesimin liberal politikalara olan özlemini dile getirmiştir.⁴⁴⁰

Kendisini ticaret odalarına rakip değil onların tamamlayıcısı olarak konumlandıran İstanbul Tüccar Derneği, ülkenin ticaret ve sanayisi ile genel olarak iktisadi hayatı ilgilendiren konulara ve yasal düzenlemelere ilişkin incelemelerde bulunmak, görüşlerini ilgililere bildirmek, mesleki ve bilimsel toplantılar düzenlemek, diğer örgütlerle iş birliği geliştirmek, üyeleri arasında çıkan uyuşmazlıklarda arabuluculuk yapmak, ticari seyahatler düzenlemek ve istatistik bilgileri tutarak bunları üyelerine sunmak gibi çeşitli görevler üstlenmiş ve bunlara yönelik faaliyetlerde bulunmuştur. Ayrıca derneğin çıkardığı Türkiye İktisat Mecmuası da yayında kaldığı 8 yıl boyunca

⁴³⁹ Murat Koraltürk, "İmparatorluktan Cumhuriyet'e Türkiye'de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi", **75 Yılda Çarkları Döndürenler**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999b, s. 295-296.

⁴⁴⁰ Murat Sever, **Ahmet Hamdi Başar ve İstanbul Tüccar Derneği**, İstanbul, Libra Kitap, 2009, s. 64-65.

üyelerine ve ticaret kesimine yol göstermiştir.⁴⁴¹ Bunun yanı sıra dernek kuruluşundan sonraki süreçte İstanbul Sanayi Birliği'nin taleplerine karşı çıkmış ve birliğin bağımsız sanayi odalarının kurulmasına yönelik girişimlerini engellemeye çalışmıştır.⁴⁴²

İstanbul Tüccar Derneği'nin önemli faaliyetlerinden birisi de 1948 yılında İstanbul'da düzenlediği Türkiye İktisat Kongresi'dir. Türkiye'nin önde gelen iş insanlarından Nejat Eczacıbaşı'na göre Türkiye İktisat Kongresi, Türkiye'de özel kesimin hükümet desteği olmadan kendi imkânlarıyla örgütlediği ilk etkinliklerden birisi olmuş ve özel kesimde büyük bir heyecan uyandırmıştır.⁴⁴³ Kongreye odalar, sanayi birlikleri, meslek kuruluşları, akademisyenler, gazete yazarları ve ilgili bakanlıklar davet edilmiştir. Toplam altı gün süren kongrede gündem konusu genel olarak devletçilik olmuş, devletin ekonomideki görevleri tartışılarak bu görevlerin sınırlanması talep edilmiş ve 1950'lerdeki liberal yönelişe zemin hazırlanmıştır.⁴⁴⁴

3.2.4. Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti

Türkiye'de 1960 askeri darbesinin akabinde büyük burjuvazinin bir araya geldiği öncü örgütlenmelerden birisi Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti'dir. 1961 yılında kurulan Konferans Heyeti, kurucusu Nejat Eczacıbaşı'na göre hiçbir baskı grubunun temsilcisi veya herhangi bir ideolojinin savunucusu değildir. Konferans Heyeti akademi, devlet ve özel sektörü bir araya getirerek ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin bilimsel incelemelerde bulunmayı amaçlamıştır.⁴⁴⁵ Konferans Heyeti, aynı zamanda dönem boyunca halk nezdinde etkisi artan sosyalist fikirlere karşı ılımlı bir yol izleyerek, kapitalizmin gelişmesine katkıda bulunacak entelektüel bir ortam oluşturmayı hedeflemiştir.⁴⁴⁶

Dönemin büyük sanayi burjuvazisinin örgütlenme ve yeni sermaye birikim stratejisine geçiş sürecine dâhil olma ihtiyacının bir sonucu olarak doğan Konferans

⁴⁴¹ A.e., s. 66-70.

⁴⁴² Koraltürk, 1999b, a.g.e., s. 296.

⁴⁴³ Nejat Eczacıbaşı, **Kuşaktan Kuşağa**, 2. Basım, İstanbul, Dr. Nejat F. Eczacıbaşı Vakfı Yayınları, 1999, s. 92.

⁴⁴⁴ Zafer Toprak, "İstanbul İktisat Kongresi (22-27 Kasım 1948)", **Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi**, 2. Basım, C. 4, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2003, s. 223-224.

⁴⁴⁵ Eczacıbaşı, a.g.e., s. 160.

⁴⁴⁶ Buğra, a.g.e., s. 131.

Heyeti, sanayi burjuvazisinin çıkarları doğrultusunda bürokrasiyi etkilemeye çalışmıştır. Konferans Heyeti bu amaçları çerçevesinde bilim insanlarının ve uzmanların bulunduğu komisyonlar kurmak, toplantı, seminer, konferans, kongre vb. düzenlemek, amaçları doğrultusunda yabancı ve yerli kuruluşlarla iş birliği geliştirmek, yayın faaliyetinde bulunmak ve bilimsel araştırmaları teşvik etmek gibi birçok faaliyet üstlenmiştir. 1966 yılından itibaren dernek olarak örgütlenen Konferans Heyeti kuruluşundan sonraki süreçte ekonomik, politik ve sosyal meselelere dair birçok toplantı yapmış ve bu toplantılardan elde edilen çıktıları siyasi mercilere iletmıştır.⁴⁴⁷

1990'lı yıllara kadar faaliyetlerine devam eden Konferans Heyeti daha sonra bir stratejik araştırma kurumuna dönüşmüş ve Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) adını almıştır.⁴⁴⁸ Buğra'ya⁴⁴⁹ göre Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti toplumsal bir sınıf olarak burjuvazinin kendi konumunu sağlamlaştırmak üzere hayata geçirdiği önemli bir oluşum olmuş, burjuvazinin aynı amaçla daha sonradan girişeceği faaliyetlere de zemin hazırlamıştır.

3.2.5. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği -TÜSİAD

Türkiye'de ekonomide en çok ağırlığı kapsayan ve karar alma süreçlerinde en etkin baskı gruplarından birisi olan Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD), 1971 yılında, 12 Mart askeri müdahalesinin hemen akabinde, Türkiye'nin tanınmış büyük sermaye temsilcilerinin öncülüğünde kurulmuştur.⁴⁵⁰ Kurucuların

⁴⁴⁷ Gökhan Demir ve Derya Kömürcü, "1960'larda Sermayenin Yeni Düzen Arayışı: Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti" *Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 7, S. 2, 2014.

⁴⁴⁸ TESEV, Çevrimiçi, https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/Vakif_Senedi.pdf, 20 Ekim 2020.

⁴⁴⁹ Buğra, a.g.e., s. 131.

⁴⁵⁰ TÜSİAD'ın 2 Nisan 1971 tarihli kurucu protokolü şu şekilde kaleme alınmıştı: "*Anayasamızın öngördüğü karma ekonomi prensiplerine ve Atatürk İlkelerine uygun olarak, sanayi ve hizmet alanlarında çalışan meslek, bilim ve işadamlarının bilgi, tecrübe ve faaliyetlerini ahenkleştirerek değerlendirmek suretiyle, Türkiye'nin demokratik ve planlı yollarla kalkınmasına ve Batı uygarlık seviyesine çıkarılmasına yardımcı olmak amacıyla kurulan Türk Sanayici ve İşadamları Birliği'nin devamlılığını sağlamak ve görevlerini yerine getirmek üzere lüzumlu mali yardımları, mutabık kalınacak esaslar dahilinde, müştereken yapacağımızı taahhüt ederiz.*" Bu protokolü Koç Holding adına Vehbi Koç, Eczacıbaşı Holding adına Nejat F. Eczacıbaşı, Hacı Ömer Holding adına Sakıp Sabancı, Yaşar Holding adına Selçuk Yaşar, Metaş adına Raşit Özsaruhan, Güney Sanayi adına Ahmet Sapmaz, Tekfen adına Feyyaz Berker, Çanakkale Seramik adına İbrahim Bodur, Elektrometal Sanayi adına Hikmet Erenyol, Otomobilcik A.Ş. adına Melih Özakat, Altınyıldız Mensucat adına Osman Boyner ve Elyafli Çimento Sanayi adına Muzaffer Gazioğlu imzalamıştı. TÜSİAD, (Çevrimiçi), <https://tusiad.org.tr/abd-network/item/9381-kurucu-protokol>, 20 Ekim 2020.

söylemlerine bakıldığında burjuva sınıfının bu yeni ve güçlü örgütü, hem sermaye sınıfının kendi alt kesimleri içerisindeki mücadelenin bir ürünü olarak hem de dönem içerisinde radikal eylemlere girişen ve bu eylemleri 15-16 Haziran 1970 tarihinde doruğa ulaşan işçi sınıfının sermaye sınıfında bıraktığı tedirginliğin etkisiyle kurulmuştur.

Öncelikle 1960 Anayasası ve 1963 yılında çıkarılan sendikal kanunlar ile beraber işçi sınıfı, endüstri ilişkilerinde hızlı bir hareketlenme içerisine girmiştir. 1967 yılında ise sınıf sendikacılığını benimseyen sendikalar TÜRK-İŞ'ten ayrılarak DİSK'i kurmuştur. Sol görüşler politik alanda da yükselişe geçmiş ve dönem içerisinde üretim araçlarını devletleştireceğini vadeden özel sektör karşıtı Türkiye İşçi Partisi ve diğer sol oluşumlar da sermaye sınıfını tedirgin etmiştir.⁴⁵¹ Derneğin kurucu kadrosunun söylemleri TÜSİAD'ın kuruluşuna giden süreçte sınıf mücadelesinin etkisini kabul etmiştir. İbrahim Bodur, kuruluş sürecinde komünizm yanlısı ve özel sektör karşıtı propagandaya karşı birlikte durma çabasının belirleyici olduğunu belirtmiştir.⁴⁵² Yine kuruculardan Selçuk Yaşar, TÜSİAD'ın özel teşebbüs ve hür düşünceyi koruma mecburiyetinden doğduğunu ifade etmiştir. Derneğin ilk genel sekreteri Güngör Uras ise özel teşebbüse karşı eylemlerin artış göstermesinin iş insanlarının birleşme ihtiyacı hissetmesine sebep olduğunu ve TÜSİAD'ın böyle bir ihtiyaçtan doğduğunu kabul etmiştir.⁴⁵³

Daha önce de değinildiği üzere TÜSİAD'ın kuruluşundaki önemli bir diğer çıkış noktası ise büyük sanayi sermayesinin odalar içerisinde istedikleri gibi temsil edilemeyişleridir. Şahap Kocatopçu'ya göre büyük sanayi sermayesinin 27 Mayıs 1960 askeri darbesinden sonra İstanbul Sanayi Odası Meclis Başkanlığı'na Vehbi Koç'u, yönetim kurulu başkanlığına da Nejat Eczacıbaşı'nı getirme arzularının başarısızlıkla sonuçlanması özerk bir dernek oluşturma fikrinin doğmasında etkili

⁴⁵¹ Alkan, **a.g.e.**, s. 126-130.

⁴⁵² Eylem Türk, **TÜSİAD Patronlar Kulübü: Ekonomi ve Siyasetin Merkezindeki Bir Derneğin Öyküsü**, İstanbul, Alfa, 2009, s. 11.

⁴⁵³ Türk, **a.g.e.**, s. 18-19.

olmuştur.⁴⁵⁴ Derneğin bir diğer kurucusu Asım Kocabıyık'a göre de odalar birliği içerisinde yaşanan ihtilaflar TÜSİAD'ın oluşumunda itici güç olmuştur.⁴⁵⁵

TÜSİAD'ın kuruluşundan sonra sermaye sınıfı politik alanda daha aktif bir konuma yükselmiştir. Özellikle ithal ikameci sermaye birikiminin krize girmesi ile beraber TÜSİAD devletçi politikaların terkedilmesi ve özel sektörün ekonomideki ağırlığının artması için gerekli olan liberal bir ortamın oluşturulmasını talep etmiştir. Bu konuda hükümetlere eleştiriler yöneltmiştir. Örneğin Ecevit hükümetinin devletçi politikalarından rahatsızlık duyan derneğin kurucularından Vehbi Koç, "... Bu topluluğun gücünden verimli bir şekilde yararlanmak dururken devletçiliği yaygınlaştırmanın bir gereği yoktur." demiştir.⁴⁵⁶ Derneğin kurucularından Selçuk Yaşar da devletçiliğe karşı tedbir alınması ve devletin artık yatırımlardan çekilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁴⁵⁷ Devletçi uygulamalardan doğan şikâyetlerin yanı sıra 1970'li yılların sonundaki krizde Ecevit'in IMF ile yürütülen pazarlıklarda sermaye sınıfını tatmin edecek bir yaklaşım sergilememiş olması, büyük sermayenin hükümete karşı tavır almasında etkili bir diğer sebeptir. Buna ek olarak radikalleşen işçi sınıfı hareketine karşı hükümetin herhangi bir çaba göstermemesi de sermaye sınıfının hükümet karşıtlığını pekiştiren bir diğer olgu olmuştur.⁴⁵⁸

Sonuç olarak TÜSİAD, 1979 yılında hükümetin düşmesinde etkili olan bir kamuoyu kampanyası başlatarak gazete ve dergilere hükümetin izlediği politikaların eleştirildiği ve çözüm yollarının sayıldığı ilanlar vermiştir. *Ulus Bekliyor, Yoksulluğu Paylaşmak mı Bolluğu Sağlamak mı?, Gerçekçi Bir Çıkış Yolu ve Enflasyon* başlıklı ilanlarla mevcut birikim rejiminin tıkanıldığını ve ekonominin dışa açılması gerektiğini vurgulamıştır.⁴⁵⁹ Ayrıca TÜSİAD bu ilanları yayınlamadan önce Sıkıyönetim Komutanlığı'na sunmuş ve onların da iznini almıştır.⁴⁶⁰

⁴⁵⁴ Can Kırar, *Anılarımla Patronum Vehbi Koç*, İstanbul, Milliyet Yayınları, 1995, s. 210.

⁴⁵⁵ Türk, *a.g.e.*, s. 12.

⁴⁵⁶ Kırar, *a.g.e.*, s. 249.

⁴⁵⁷ TİP, "Akıl Hocalığı" Yapan TÜSİAD Nedir? TÜSİAD'cılar Kimlerdir?, 2. Basım, İstanbul, Kent Basımevi, 1979, s. 39.

⁴⁵⁸ Boratav, 2005, *a.g.e.*, s. 90-91.

⁴⁵⁹ TÜSİAD, 1979 Gazete İlanları, (Çevrimiçi), <https://tusiad.org/tr/tum/item/9376-tusiad-1979-gazete-ilanlari>, 20 Ekim 2020.

⁴⁶⁰ Bülent Ecevit ise 1994 yılında yaptığı bir konuşmada, TÜSİAD'ın bu ilanları vermesindeki ana gayenin ekonomik ve siyasi istikrarsızlık karşısında bir çözüm arayışı olmadığını ifade etmişti. Ecevit, ABD'nin o dönem kendisinden Rusya'yı izlemek için casus uçak uçurulmasını talep ettiğini, bu

TÜSİAD'ın hükümet karşısındaki bu kampanyasına sermaye sınıfının diğer örgütleri (TİSK, TOBB, Hür Teşebbüs Konseyi) de destek vermiştir.⁴⁶¹ Çalışmanın geride kalan kısımlarında bahsedildiği üzere dönem boyunca büyük burjuvazi ile küçük burjuvazi, ticaret sermayesi ile sanayi sermayesi arasında tekil ve kısmi çıkar ayrılıklarından doğan sınıf içi çekişmeler ile ekonomik ve sosyal konulara ilişkin fikir ayrılıkları mevcuttur. Ancak dönemin sonlarına gelindiğinde birikim sürecinin çıkmaza girmesi ve radikalleşen işçi hareketinin sermayenin genel çıkarlarını tehdit eder hale gelmesi bu tekil ve kısmi ayrılıkları geri plana itmiş ve burjuvazinin bir bütün olarak hareket etmesine imkân tanımıştır. Boratav'a⁴⁶² göre bu iş birliği burjuvazinin dönem içerisinde bir sınıf bilinci geliştirdiğinin de göstergesidir.

talebin reddedilmesine binaen ABD ile arasında bir ihtilaf doğduğunu söylemekteydi. Ecevit'e göre bu gelişmeler üzerine TÜSİAD heyeti ABD'ye gitmiş ve bu ilanların yayınlanması yönünde talimatlarla geri dönmüştü. Feyyaz Berker ve Güngör Uras, **Fikir Üreten Fabrika TÜSİAD'ın İlk On Yılı: 1970-1980**, İstanbul, Doğan Kitap, 2009, s. 69-71.

⁴⁶¹ Boratav, 2005, **a.g.e.**, s. 73.

⁴⁶² Korkut Boratav, "Türkiye'de Burjuvazinin Yapısı ve Siyasi İktidarla İlişkileri", **Marksizm ve Gelecek**, S. 1, Haziran 1989, s. 146-148. Boratav, sermaye sınıfının siyasi iktidar karşısında birlikte hareket ettiği bu dönem bazı grupların tekil ve kısmi çıkarları için farklı davranma imkânları olduğunu belirtmektedir. Örneğin 1978-1979 yıllarında ticari sermaye spekülâtif kâr olanaklarından yararlanma ve büyük bir birikim elde etme imkanına sahiptir. Ancak hem bu dönem hem de sermaye sınıfının birlikte hareket ettiği sonraki dönemlerde, bu alt grupların kısmi çıkar hesapları yerine sermayenin genel çıkarları doğrultusunda sınıf dayanışmasına yönelmeleri, sınıf bilincindeki olgunlaşmanın göstergesidir.

Ulus bekliyor

Ne bekler hayattan bir ulusun fertleri?
Önce iş bekler. Çalışmak, kazanmak ister.
Her alanda terisini serbestçe yapabilmek ister.
Tek iş kapısı olarak,
karşısında yalnız devleti bulmanın
çaresizliğine düşmemek ister.
Hürriyet içinde örgütlenecek,
sendikasını seçmek ister.
Ahn teriyle kazandığı paranın
ihtiyaçlarını karşılamasını ister.
Tasarruflarının değer kaybetmeyecek
yarınlara güvenliği almasını ister.
Yuva kurmak, çocuk yetiştirmek, mal edinmek,
seyahat etmek, tüketmek ister.
Hürriyet içinde seçmek, seçilmek ister.
Kendisi ve yakınları için insanca bir hayat ister.
Korkusuz yaşamak ister.
Birlik, beraberlik, barış ister...
Oysa, bugün, milletimiz
bütün bu insanca yaşama şartlarının
tehdit altına girdiğini görmenin
istırabı içindedir.
Kısa vadeli politik kaygıların
hâlâ milli menfaatlerimizden
üstün tutulduğunu görmenin
hayal kırıklığı içindedir.

* * *

Günümüzdeki bunalımın kaynağında,
öncelikle, gelenek haline gelmiş
bir politik savurganlık yatıyor.
O politik savurganlık ki, yoku var etmek,
kimden almadan verebilmek için:

**Her türlü fiyatı ekonomiye değil,
politikaya göre ayarlamıştır.**

**Kamu İktisadi Teşekkülleri'nin
(KIT'lerin), gide gide,
milyarlarca lira açık vermesine
yol açmıştır.**

**Yanlış bir sosyal güvenlik politikasıyla
Türkiye'mizi bir genç emekliler
ülkesi haline getirmiştir.**

**Vergi kaçırılmasına karşı
önlem getirilmemiştir.
Vergilendirilmesi gerekenleri
vergilendirmemiştir. Buna karşılık,
vergisini verenlerin yükünü
dünyada görülmemiş oranda
ağırlaştırmıştır.**

**Devletin sağlıklı gelirlerini aşan
harcamalar yapmayı âdet edinmiştir.**

**Sonuçta,
yoku var etmenin bir yolu sanılan
"karşılıksız para basma"
gelenek haline gelmiştir.**

* * *

► **Çözüm,**
ekonomimizi
bir yasakçı mevzuat ağı içinde boğan,
kişinin teşebbüs şevkini kıran,
kişiyi yanlış yönlere sevk eden
aşırı müdahaleci ve güven sarsıcı
zihniyeti terk etmektedir.

► **Çözüm,**
elimizdeki kaynaklara
yenilerini katacak,
ulusça daha çok üretmemizi,
yatırımların çoğalmasını sağlayacak
tek yol olan
"kişiyi rekabet içinde teşvik" tedir.

► **Çözüm,**
şiddetle ihtiyaç duyduğumuz
"dış para"yı, sadece
siyasi ilişkilerde değil,
doğru ekonomik politikaları
uygulama becerisinde aramak,
sanayimizin çarklarını döndürmek,
KIT'leri verimli çalışır düzeye
eristirecek cesur adımları atmaktadır.

► **Çözüm,**
Türk ekonomisinin dış açılması,
serbest rekabete dayalı
Batı ekonomisi içinde
gelişmesini hızlandıracak kararları
alabilmektedir.

► **Ve çözüm,**
ülkemizin ekonomik menfaatlerini
kısa vadeli politik kaygılardan
artık üstün tutmaktadır.

Ulusça refaha ulaşmamız için gereken her şey
Türkiye'mizin büyük potansiyelinde mevcuttur.

Yokluğu paylaşılmak değil,
bolluğu yaratmak istiyoruz.
Ve bunun önündeki sorunların
hürriyetçi demokrasinin nimetleri içinde
çözümlemesinden vazgeçmeyiz.

BİZ,
TÜRK ÖZEL SEKTÖRÜNÜN
ÜYELERİ OLARAK
BEYAN EDERİZ Kİ:
ÜLKEMİZİ
HÜRRİYETÇİ DEMOKRASİ İÇİNDE
REFAHA GÖTÜRECEK
TEMEL GÜÇ HÜR TEŞEBBÜSTÜR:
KİŞİYİ, HER ZAMAN
DAHA ÇOK VE DAHA VERİMLİ
ÇALIŞMAYA SEVK ETMİŞ OLAN
HÜR TEŞEBBÜS.
ÇAĞIMIZIN İLERİ TOPLUMLARI
REFAHA
HÜRRİYET İÇİNDE
YALNIZ BU YOLLA
ERİŞMİŞLERDİR.
BİR BAŞKA YOL YOKTUR.

1980’li yıllar ise TÜSİAD’ın ekonomi içindeki ağırlığının ve iş insanlarını temsil gücünün arttığı yıllar olmuştur. 1970’li yıllar boyunca dışa açılma ve serbestleşme çağrıları yapan TÜSİAD’ın talepleri 24 Ocak kararları ile kabul görmüş, 1980 askeri darbesinden sonra da etkili bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır.⁴⁶³ Ayrıca 12 Eylül askeri darbesine açıktan destek veren TÜSİAD örgütlenme önünde büyük engellerin getirildiği, sendikal faaliyetlerin yasaklandığı ve derneklerin faaliyetlerinin kısıtlandığı bu dönemde yalnızca dokuz gün süreyle kapatılıp faaliyetlerine devam etmiş⁴⁶⁴, kısa süre sonra da askeri yönetim altında Bakanlar Kurulu Kararı ile ‘kamu yararına çalışan dernek’ statüsüyle ödüllendirilmiştir.⁴⁶⁵

1983 yılında sivil yönetime geçiş sonrası iktidara gelen Özal hükümeti ile TÜSİAD arasında kurulan organik bağ derneğin gücünü daha da perçinlemiştir. Gerçekten de ilk kabinde başbakan da dâhil olmak üzere çoğunluğu TÜSİAD üyesi olan özel sektör kökenli on altı üye bulunmaktadır. Bu yakınlık hükümetin politikalarının TÜSİAD’ın istekleri ile örtüşmesinde önemli bir etkidir.⁴⁶⁶ 1986 yılında dönemin TÜSİAD başkanı Sakıp Sabancı, 1983-1986 yılları arasında hükümetten isteklerinin büyük ölçüde karşılandığını belirtmiştir.⁴⁶⁷ Ancak ilerleyen süreçte TÜSİAD ile hükümet arasındaki bu yakınlık sona ermiş ve TÜSİAD’ın hükümete yönelik eleştirileri başlamıştır. Bu durum öncelikle hükümetin karar alma süreçlerinde baskı gruplarını dışlayan bir yönetim tarzını benimsemesinden kaynaklanmıştır.⁴⁶⁸ Bunun yanı sıra işçi sınıfının disiplin altına sokularak iktisat politikalarının sermaye lehine düzenlenmesine imkân verilen 1980’lerin ilk yarısı ve 1986-1987 yılındaki ekonomik canlanma süreçlerinde sermaye sınıfının geri plana ittiği tekil ve kısmi

⁴⁶³ TÜSİAD’ın 1970’li yıllar boyunca yayınladığı metinler, MESS başkanı ve TÜSİAD üyesi olan Turgut Özal’ın hazırladığı ve dönem başbakanı Süleyman Demirel’e sunduğu ‘Çıkış Yolu’ programı ile 24 Ocak kararları ve sonrasında alınan önlemler ile uygulamaya konulan değişiklikler arasındaki benzerlikleri gösteren çalışma için bakınız: Şükran Gölbaşı, TÜSİAD’ın Söylemleri Aracılığıyla Toplumu İnşa Girişimlerinin 24 Ocak Kararları ve İzleyen Süreç Bağlamında Eleştirel Bir İncelemesi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), 2007, 136-143.

⁴⁶⁴ Alkan, a.g.e., s. 235.

⁴⁶⁵ Mustafa Sönmez, **Türkiye’de İş Dünyasının Örgütleri ve Yönelimleri**, İstanbul, Friedrich Ebert Stiftung, 2010, s. 78.

⁴⁶⁶ M. Akif Özer, “Girişimci Sınıf, İktisadi Hayat ve Siyaset”, **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C. 3, S.3, 2001, s. 196-197.

⁴⁶⁷ Milliyet Gazetesi, “Özel Sektör Bu Kez “açık konuştu”, İsteklerimiz Oldu”, 31 Aralık 1986, s. 4.

⁴⁶⁸ Alkan, a.g.e., s. 248-249.

çıkarların yeniden ön plana gelmesi de bunda etkili olmuştur.⁴⁶⁹ Sonuç olarak 1980’li yılların ikinci yarısından sonra TÜSİAD sıklıkla hükümetlerin ekonomi politikalarını eleştiren kamuoyu çalışmalarında bulunmuş ve özellikle demeçler, röportajlar, medya ve yayın faaliyetleri gibi araçlar aracılığıyla hem bu dönem hem de sonraki dönemlerde siyasete giderek artan oranda dâhil olma geleneği edinmiştir.⁴⁷⁰

TÜSİAD, 1990’lı yıllarda da bu faaliyetlerine devam etmiştir. 1991 yılında TÜSİAD’ın ‘liderleri dinliyoruz’⁴⁷¹ başlığıyla başlattığı toplantılar, ayrıca öneme sahiptir. Siyasi parti liderlerinin ağırlandığı toplantılarda, iktidar adaylarının politika hedefleri dinlenmiş ve politikacılara büyük sermaye tarafından not verilmiştir. Daha sonra gelenek halini alacak olan bu toplantılar, iktidara giden yolda TÜSİAD’ın onayını almanın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Bu on yılın ilk yarısında önceleri akademisyen kimliğiyle TÜSİAD için Özal hükümetinin ekonomi politikalarını eleştiren raporlar hazırlayan ve eşi de bir TÜSİAD üyesi olan Tansu Çiller hem ekonomi bakanı hem de başbakan olarak görev yapmıştır. TÜSİAD ile gelgitli ilişkiler içerisinde olan Çiller, derneğin özellikle özelleştirme uygulamalarına ilişkin beklentilerini karşılayamaması üzerine TÜSİAD’ın şiddetli muhalefetine maruz kalmıştır.⁴⁷² Gerçekten de bu dönem, sermayenin merkezileşmesine ve TÜSİAD’ın daha da güçlenmesine imkân verecek olan özelleştirme uygulamalarının beklenen seviyeye gelmediği, büyük sermaye tarafından sıklıkla vurgulanmıştır. TÜSİAD, hazırladığı raporlar, yayınladığı demeçler ile özelleştirme konusunda istikrarlı bir biçimde hükümetler üzerinde baskı kurmuş, ayrıca özelleştirmelerden yabancı sermaye yerine kendilerinin pay alması gerektiğine dair taleplerini de açıkça dillendirmiştir. Ekonomiyi ve medyayı yönlendirme kabiliyeti doğrultusunda hükümetleri yıpratma yeteneğine sahip TÜSİAD’ın özelleştirme konusundaki katı tutumu, dönem içinde siyasi liderler üzerinde gözle görülür bir baskı oluşmasına sebep olmuştur. 1998 yılında TÜSİAD’ın liderleri ağırladığı toplantılarda Tansu Çiller, “özelleştirmenin yüzde 55’ini biz, yüzde 24’ünü Yılmaz hükümeti” yaptı derken, Mesut Yılmaz da, “son 10

⁴⁶⁹ Boratav, 2005, **a.g.e.**, s. 79-80.

⁴⁷⁰ Özer, **a.g.e.**, s. 197-200.

⁴⁷¹ Belkıs Kılıçkaya, “İşadamlarından Liderlere Not”, Milliyet Gazetesi, 29 Eylül 1991, s. 11; Milliyet Gazetesi, Anketlerin Dört Lideri Önce Patron Sınavına Çıkacak, 31 Ağustos 1991, s. 5.

⁴⁷² Türk, **a.g.e.**, s. 41-44.

yılda yapılan özelleştirmelerin yüzde 50 fazlası, bizim dönemimizde yapıldı” demiştir.⁴⁷³ TÜSİAD’ın kamuoyu üzerindeki etkisinden çekinen siyasi liderler, görüldüğü üzere özelleştirme konusunda birbirleri ile yarışır hale gelmiştir.

TÜSİAD, 1980’li yılların ortalarından itibaren kendi misyonu doğrultusunda Türkiye’nin dış ekonomik ilişkilerinde çeşitli faaliyetlerde bulunmuştur. Bu bağlamda, Dünya Bankası ve IMF’nin yıllık toplantılarına katılmaya başlamıştır. Takip eden yıllarda TÜSİAD’ın resmi dış gezilerde bir heyet bulundurması ve Türkiye’ye gelen yabancı heyetleri ağırlaması bir gelenek halini almıştır. 1990’lı yıllarda ise TÜSİAD, Türkiye’nin AB ile yakınlaşmasında çeşitli görevler üstlenmeye başlamıştır. Bu dönemde Gümrük Birliği’ne yönelik lobi faaliyetleri yürüten TÜSİAD, 1995 yılında Brüksel Temsilciliğini açmış, Türkiye’nin AB’ye aday ülke ilan edildiği 1999 Helsinki Zirvesi öncesinde AB ülkelerinde lobi faaliyetlerinde bulunmuş, bu faaliyetlerini 2000’li yıllarda da düzenli bir biçimde sürdürmüştür.⁴⁷⁴ AB üyeliğinin üye ülke ekonomilerinde olumlu bir etki bıraktığını, milli gelirden kişi başına düşen payları artırdığını, yabancı yatırım miktarını üst seviyelere çektiğini ve böylelikle yeni iş imkânları yaratarak istihdamı da artırdığını savunan TÜSİAD, Türkiye-AB ilişkilerinde önemli bir işlev üstlenmiştir.⁴⁷⁵

TÜSİAD’ın bu dönem üstlendiği bir diğer faaliyet de yerel düzeyde sanayi ve işadamları derneklerinin (SİAD) kurulmasıdır. 1980’li ve 1990’lı yıllarda büyük sermaye (ana sanayi) ile küçük sermaye (yan sanayi) arasında ilişkilerin yoğunlaşması KOBİ’lerin büyük sermaye için önemini artırmıştır. Bu ilişkide belirleyici ve denetleyici olmak isteyen büyük sermaye, KOBİ’lerin TOBB dışında örgütlenmesine de öncülük etmiştir.⁴⁷⁶ Anadolu’da KOBİ sermayesini SİAD’lar kurma konusunda teşvik eden TÜSİAD, 1990’lı yıllarda bu örgütlerle daha organik bir bağ kurmuştur. Sayıları artan SİAD’ların bir araya gelerek oluşturdukları federasyonlar ise 2004 yılında birleşerek merkezinde TÜSİAD’ın bulunduğu Girişim

⁴⁷³ Meral Tamer, “Çiller Yine Yanılttı, ya Yılmaz?” 14 Ekim 1998, (Çevrimiçi), <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/meral-tamer/ciller-yine-yaniltti-ya-yilmaz-5344681>, 20 Ekim 2020.

⁴⁷⁴ Sönmez, 2010, **a.g.e.**, s. 79.

⁴⁷⁵ Ömer Sabancı, **TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ömer Sabancı’nın “Cumhuriyet İlkeleri Işığında Avrupa Birliği” Konferansı Konuşması**, Galatasaray Üniversitesi, Ekim 2004.

⁴⁷⁶ Tuna Ş. Günçağ, **a.g.e.**, s. 329-330.

ve İş Dünyası Konfederasyonu'nu kurmuştur. Konfederasyon bir yıl sonra adının başına Türk ismini ekleyerek Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) adını almıştır.⁴⁷⁷

2001 krizini takip eden süreçte büyük boyutlara ulaşan özelleştirmeler ve sermayenin merkezileşmesi ile krizi kendisi için bir avantaja çeviren TÜSİAD, 2000'li yıllar boyunca daha da güçlenmiştir. Ancak bu dönem TÜSİAD'ın diğer işveren örgütlerinin rekabeti ile karşı karşıya kaldığı bir dönemdir. 1990'lı yıllarda Anadolu sermayesinin yükselişi ve MÜSİAD'ın kurulması ile başlayan rekabet, 28 Şubat'ı takip eden süreçte göz ardı edilebilir seviyeye gelmiştir. MÜSİAD ve üyelerine yönelik yaptırımlar sonucunda derneğin üye ve güç kaybı yaşaması, rekabetin azalmasında belirleyici olmuştur. Ancak kendi organik sermaye sınıfını oluşturmak isteyen Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarı boyunca, MÜSİAD'ın ve muhafazakâr sermayenin diğer örgütlerinin elde ettikleri imtiyazlarla beraber ekonomideki ağırlıklarını ve sermaye birikimlerini artırmaları ise, rekabeti daha da körüklemiştir.

2002 yılında iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi ile TÜSİAD arasındaki ilişki ilk birkaç yıl uzlaşma içinde bir görüntü verirken, özellikle 2007 ve sonrasında daha çatışmacı bir niteliğe bürünmüştür. İktidara geldikten sonra AB üyeliğine yönelik somut adımların neticesinde katılım müzakerelerinin başlaması ve izlenen sermaye dostu politikalar bu uzlaşmanın belirleyicisi olmuştur.⁴⁷⁸ Hatta bu sürecin başında MÜSİAD, hükümetin IMF ve TÜSİAD'ın isteklerini karşılarken kendi taleplerinin karşılanmadığını ileri sürmüştür.⁴⁷⁹ 2006 sonrasında ise taraflar arasındaki uzlaşma yerini çatışmaya bırakmıştır. TÜSİAD'ın hükümete önerdiği kişinin Merkez Bankası başkanı olarak atanmaması ile başlayan gerilim⁴⁸⁰, 2007 genel seçimlerinden sonra hükümet programlarının TÜSİAD beklentilerini karşılamaması ve Adalet ve Kalkınma Partisinin IMF politikalarını sürdürmemesi üzerine daha da büyümüştür.⁴⁸¹

⁴⁷⁷ Sönmez, 2010, **a.g.e.**, s. 84-86.

⁴⁷⁸ Sungur Savran, "İslamcılık, AKP, Burjuvazinin İç Savaşı", **Neoliberalizm, İslamcı Sermayenin Yükselişi ve AKP**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Neşecan Balkan, Erol Balkan ve Ahmet Öncü, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 113-114.

⁴⁷⁹ Hürriyet, "AKP, Beyaz Türklerin Ablukası Altında", 25 Ağustos 2008, (Çevrimiçi), <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/akp-beyaz-turklerin-ablukasi-altinda-344833>, 20 Ekim 2020.

⁴⁸⁰ Milliyet Gazetesi, 24 Mayıs 2006, s. 8.

⁴⁸¹ Birce Barlas Yılmaz, Türkiye'de İş Dünyası ve Siyaset İlişkisi: TÜSİAD-AKP Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, S.B.E.), Ankara, 2013, s. 100.

Hatta 2010 Anayasa referandumunu öncesinde meydana gelen tartışmalara müteakip TÜSİAD, 1970’lerde olduğu gibi gazetelere ilan vermeyi düşünmüş, bundan son anda vazgeçmiştir.⁴⁸² Bu gerilimlerin ana kaynağı ise TÜSİAD’ın kuruluşundan bu yana elde ettiği imtiyazlı konumunu kaybetmek istememesi ve yükselen muhafazakâr sermaye ile olan çekişmesi olmuştur. Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, 2010 yılında;⁴⁸³ *“İstanbul sermayesi her nedense para kazama konusunda bizimle anlaşıyorlar ama siyasi olarak anlaşıyorlar... İstanbul sermayesi Anadolu sermayesini aralarına istemiyor. Sivrililenleri almak istiyorlar, orada da seçici davranıyorlar... Anadolu sermayesinin yaptığı ihracat çok büyük... Fakat isteseler de istemeseler de Türkiye’de artık sermaye ciddi manada el değiştirmeye başladı..”* sözleriyle gerilimin asıl sebebini işaret etmiştir.

TÜSİAD’ın kuruluşundan itibaren siyasete aktif bir şekilde dâhil olduğu görülmektedir. Dernek başkanlarının ve bürokratların anıları ile demeçlerinden ve yürürlüğe konulan politika ve mevzuatın derneğin önerileri ile olan benzerliklerinden anlaşıldığı üzere TÜSİAD, karar alma süreçlerinde önemli bir rol üstlenmektedir. Ayrıca TÜSİAD’ın gerek doğrudan kendi hazırladığı gerekse de akademiye hazırlattığı raporlarla gündemi yönlendirme kabiliyetine sahip olduğu görülmektedir. Günümüzde 4500’e yakın şirketi temsil eden TÜSİAD, Türkiye dış ticaretinin (enerji ithalatı hariç) %85’ini gerçekleştirmekte, kamu dışı milli gelirin %50’sini üretmekte ve kamu ve tarım sektörü hariç bırakıldığında kayıtlı istihdamın %50’sini bünyesinde barındırmaktadır.⁴⁸⁴

Ekonomide bu derece ağırlığı olan TÜSİAD, endüstri ilişkilerinde de özellikle yasal mevzuatın oluşturulmasında ve işveren lehine uygulamaların kamuoyu gündemine girmesinde belirleyici olmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde TÜSİAD’ın endüstri ilişkilerindeki varlığının, zaman zaman TİSK ile kurduğu ilişkinin niteliğine de bağlı olarak, iki işveren örgütü arasında birtakım gerilimlere sebep olduğu görülmektedir. TÜSİAD’ın TİSK ile organik bağ kurduğu dönemlerde iki örgüt arasında iş birliği hâkim olurken, bu bağın kurulamadığı dönemlerde gerilimler artmıştır. Ayrıca

⁴⁸² Milliyet, (Çevrimiçi), <http://www.milliyet.com.tr/amp/ekonomi/tusiad-ilanlardan-son-anda-vazgecti-1298319>, 20 Ekim 2020.

⁴⁸³ Hürriyet, (Çevrimiçi), <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/erdogan-sermaye-el-degistiriyor-15752853>, 20 Ekim 2020.

⁴⁸⁴ TÜSİAD, (Çevrimiçi), <https://tusiad.org/tr/tusiad/hakkinda>, 20 Ekim 2020.

TİSK'e egemen olamadığı dönemlerde TÜSİAD'ın endüstri ilişkilerinde proaktif bir tavır takındığı da dikkat çekmektedir.

TİSK'in kuruluşundan Halit Narin'in başkanlığa geldiği 1974 yılına kadar TİSK başkanları genellikle 1971 yılında TÜSİAD'ı da kuran büyük sermaye gruplarına yakın isimler olmuştur.⁴⁸⁵ Ancak Halit Narin'in konfederasyon başkanı olması ve TÜSİAD'a kıyasla daha küçük ölçekli sanayicilerin de işveren sendikalarına üye olmalarıyla beraber büyük sermayenin TİSK üzerindeki hegemonyası 1970'lerin sonları ve 1980'lerde kısmen azalma eğilimi göstermiştir.⁴⁸⁶ 1989 yılında Halit Narin'den sonra başkanlığa gelen Refik Baydur döneminde de büyük sermaye TİSK'te istediği hegemonyayı kuramamıştır. KOÇ grubunun büyük ağırlığının bulunduğu MESS'in de başkanı olan ve kendisi de bir KOÇ Holding çalışanı olan Tuğrul Kudatgobilik'in 2004 yılında konfederasyon başkanlığına gelmesine kadar TİSK-TÜSİAD ilişkileri gelgitli bir seyir izlemiştir.⁴⁸⁷

TÜSİAD çevresinin TİSK'teki belirleyici rolünün azaldığı 1974-2004 yılları arasında, TÜSİAD'ın endüstri ilişkilerine yönelik konularda diğer işveren örgütlerinden daha bağımsız ve zaman zaman TİSK ile çatışan bir tavır takındığı görülmektedir. 1970'li yılların ikinci yarısında güçlü işçi sendikacılığına karşı takınılacak tutuma yönelik iki örgüt arasında görüş ayrılığı yaşanmış; TİSK'in işçi sendikacılığına karşı katı tutumuna kıyasla TÜSİAD daha uzlaşmacı bir tutum takınılması gerektiğini savunmuş, zaman zaman TİSK'i "sınıf çelişkilerini artırmakla" itham etmiştir.⁴⁸⁸

⁴⁸⁵ 1962-1967 yılları arasında daha sonradan TÜSİAD başkanlığı da yapacak olan ve Koç Holding'de de çeşitli görevler almış olan Şahap Kocatopçu TİSK başkanlığını yürütmüştür. Kocatopçu'dan sonra başkanlığa gelen ve bir seneye yakın görevini yerine getiren Kemal Haraççı da sonradan TÜSİAD'da yöneticilik yapmıştır. Ertuğrul Soysal ise 1969'da başkanlığa gelen ve sonradan TÜSİAD'da yöneticilik yapmış olan bir başka isimdir. 1970-1974 arasında ise TİSK başkanlığını TÜSİAD'ın kurucusu olan Koç Holding'de yönetici olarak bulunmuş olan Halil Kaya yürütmüştür.

⁴⁸⁶ Sönmez, 2010, **a.g.e.**, s. 73.

⁴⁸⁷ 2004-2014 yılları arasında TİSK başkanlığını, Tuğrul Kudatgobilik yürütmüştür. Konfederasyon başkanlığını 2014-2016 yılları arasında Yağız Eyüboğlu, 2016 ile Mayıs 2019 arasında Kudret Önen üstlenmiştir. 2019 Mayıs'tan bu yanaysa TİSK başkanı Özgür Burak Akkol'dur. Bu dört ismin ortak noktalarından ikisi KOÇ Holding'de görev almaları ve konfederasyon başkanlığı öncesi MESS Yönetim Kurulunda başkan veya başkan vekili olarak görev almış olmalarıdır. Dolayısıyla 2004 yılından sonra TİSK başkanlarının MESS yönetiminde görev almış ve KOÇ Holding menşeli kişilerden seçilmesinin gelenek halini almış olduğunu söylemek mümkündür.

⁴⁸⁸ Sönmez, 2010, **a.g.e.**, s. 74. Şüphesiz, TÜSİAD'ın bu tavrı ekonomideki ağırlığından doğmaktadır. Sermaye birikimi diğer kesimlere göre çok daha yüksek olan ve sendikaların taleplerini

Benzer bir iddia TÜSİAD'ın baskın gücü konumunda bulunan KOÇ Holding tarafından MESS için ifade edilmektedir. Örneğin 12 Eylül öncesinde başlayan grevler için Suna Kıraç babası Vehbi Koç'a yazdığı mektubunda, MESS'in Koç Topluluğuna bir faydası olmadığını, Arçelik'in büyük zarar ettiğini ve artık dayanma gücü kalmadığını söylemiştir. Kıraç, grup toplu iş sözleşmesinin tüm yükünün KOÇ şirketleri üzerinde olduğunu ileri sürerken, MESS'in uzlaşmaz tutumu yerine kendilerinin özerk bir iş sözleşmesi bağtlayarak MESS üyeliğinden çıkarılmayı beklemeleri gerektiğini belirtmiştir.⁴⁸⁹ Ancak yalnızca bu söylemlerden yola çıkarak büyük sermayenin işveren sendikalarının katı tutumuna karşı bir bütünlük içinde hareket ettiğini söylemek mümkün değildir. Özellikle sınıf mücadelesinin en yoğun olarak yaşandığı 1970'li yıllar, büyük sermaye içinde çelişkili eylem ve söylemleri yanında getirmiştir. Örneğin Suna Kıraç'ın MESS'i babasına şikâyet ettiği yukarıdaki vaka sırasında, aslında MESS yönetiminde KOÇ Holding yöneticilerinin ve TÜSİAD üyelerinin ağırlığı mevcuttur.⁴⁹⁰ Ayrıca yukarıda bahsedilen karşıtlığın tam aksine 1977 yılındaki MESS grevinde, MESS'ten bağımsız olarak işçi sendikaları ile toplu iş sözleşmesi imzalayan görece küçük sermayenin, MESS'e egemen olan büyük holdingler tarafından tehdit edildiklerini ileri sürmeleri, kredilerinin ve hammaddelerinin kesilmesinden endişe etmeleri de bu çelişkilerin ifadesidir.⁴⁹¹

1980 Askeri Darbesi'nden sonra gelen uzun bir dönem ise Boratav'ın⁴⁹² deyimiyle *sermayenin karşı saldırısında* geçen yıllar olmuş ve bu süreçte sermaye sınıfının fraksiyonları ve örgütleri arasındaki gerilimler de daha çok ekonomi politikalarına

karşılayabilme gücüne sahip olan TÜSİAD böylelikle sermaye sınıfının diğer kesimlerinin sahip olmadığı esnekliğe de sahip olabilmektedir.

⁴⁸⁹ Suna Kıraç, **Ömrümden Uzun İdeallerim Var**, İstanbul, Suna ve İnan Kıraç Vakfı, 2006, s. 95.

⁴⁹⁰ Bu dönem büyük sermayenin MESS yönetiminde önemli bir ağırlığı bulunmaktadır. Örneğin, 1971-1980 arasında yönetim kurulu üyeliği yapan MESS üyelerinden Bahri Ersöz TÜSİAD'ın kurucu üyesidir. Metin İplikçi, Erdoğan Karakoyunlu, Halil Kaya ve Burhan Günergun Koç Holding menşeli yöneticilerdir. Ali Nizamoglu, Atilla Yurtcu, Halil Kaya, Burhan Günergun ve Üzeyir Garih TÜSİAD içinde bulunmuş veya sonradan bulunacak olan yöneticilerdir. 1979 yılında kısa süreliğine MESS Başkanlığına gelen ancak daha sonra Başbakanlık Müsteşarlığı'na geçtiği için görevinden ayrılan Turgut Özal da TÜSİAD üyesidir. 12 Mart 1971-12 Eylül 1980 Arasında Yönetim Kurulu Üyeliği Yapan MESS üyelerinin listesi MESS, **Gelenek ve Gelecek**, C.1, MESS Yayın No: 315, İstanbul, 1999, s. 358'den alınmış, TÜSİAD dergi ve raporlarında yer alan listelerle karşılaştırılmıştır.

⁴⁹¹ İ. Hakkı Yükselen, "MESS Grevleri", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, s. 389.

⁴⁹² Boratav, 2015, **a.g.e.**, s. 147.

ilişkin bir seyir almıştır. Sendikal haklarda kayıpların giderek artış gösterdiği bu dönemde bahsi geçen kesimler arasında endüstri ilişkilerine yönelik görüş ayrılığını doğuracak herhangi bir uygulama bulunmamıştır.

Örgütler arasındaki asıl gerilimler ise bu mecburi barış döneminin sonuna gelindiğinde ortaya çıkmıştır. TÜSİAD ile TİSK arasında endüstri ilişkilerine yönelik konularda zaman zaman sert tartışmalara dönen fikir ayrılıkları yaşanmaya başlanmıştır. Çatışmaların görüldüğü alanlardan birisi TÜSİAD'ın işçi sendikaları konfederasyonları ile görüşmesidir. 1994 yılında TÜSİAD, TÜRK-İŞ'le bir toplantı yapmış ve yasal, ekonomik ve sosyal konularda çalışacak, her iki tarafın da temsil edildiği bir çalışma grubu oluşturulmasında anlaşmaya varılmıştır. Fiili olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey işlevi görecektir olan komisyonun rapor ve önerilerini hükümete sunacağı belirtilmiştir.⁴⁹³ Bunun üzerine TİSK başkanı Baydur, TÜSİAD'ı haddini aşmakla suçlamış, işçi konfederasyonları ile görüşmenin TİSK'in işi olduğunu belirtmiş ve TÜSİAD üyelerinin hepsinin aynı zamanda TİSK üyesi de olduğunu ve sorunlarını doğrudan kendilerine iletmeleri gerektiğini belirtmiştir.⁴⁹⁴

Taraflar arasında gerilim unsuru oluşturan bir diğer konu da sosyal güvenlik sistemi olmuştur. Özellikle 1990'lı yıllarda sosyal güvenlik sistemindeki sorunları aşmak amacıyla sistemin yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmalar hız kazanmış, ulusal ve uluslararası kurumlar tarafından konuyla ilgili raporlar hazırlanmıştır.⁴⁹⁵ TÜSİAD da 1997 yılında, içinde değişiklik önerileri barındıran *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma* adlı bir raporu kamuoyuna sunmuştur.⁴⁹⁶ Zorunlu üyelik esasına dayanan iki ayaklı sisteme geçiş yapılması, emeklilik yaşının 60'a çıkarılması, işsizlik sigortasının kurulması (*işsizlik sigortasının kurulması halinde bu sigortanın yerini aldığı düşünülen kıdem tazminatının da yeniden gözden geçirilmesi şartı ile*) gibi önerileri barındıran bu rapor karşısında TİSK başkanı Baydur,

⁴⁹³ Milliyet Gazetesi, "Sosyal Konsey Hükümete Kuruldu", 31 Aralık 1993, s. 7

⁴⁹⁴ Milliyet Gazetesi, "TÜRK-İŞ Sonunda İşverenleri Böldü", 7 Ocak 1994, s. 7.

⁴⁹⁵ Şenay Gökbayrak, "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü", *Çalışma ve Toplum*, S. 25, 2010, s. 146.

⁴⁹⁶ TÜSİAD, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri*, İstanbul, 1997.

TÜSİAD'ın IMF doğrultusunda hareket ettiğini ve kendilerinin raporda belirtilen görüşlere karşı olduklarını ifade etmiştir.⁴⁹⁷

İki örgüt arasında organik bağ kurulmadığı bu dönemde, endüstri ilişkilerine yönelik konularda yaşanan fikir ayrılıklarının en bariz gözlemlendiği bir diğer alan ise 1990'lı yıllarda kamuoyunda oldukça fazla yer tutmaya başlayan ve 2002 yılında yasalaşan iş güvencesi⁴⁹⁸ konusunda kendisini göstermiştir. 31 Ekim 2001 tarihinde TÜSİAD başkanı Tuncay Özilhan, HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e gerçekleştirdiği ziyaretlerde iş güvencesi konusunun kendilerine TİSK başkanı tarafından farklı aktarıldığını söylemiş ve işçi kanadının taleplerine hak verdiklerini ifade etmiştir.⁴⁹⁹ Bu gelişmeden sonra Baydur'un Özilhan için "*bilmediği konularda şov yapmasın*" çıkışı üzerine TÜSİAD, işçi-işveren ilişkilerinin hiçbir kuruluşun tekeline olmadığını ileri sürmüştür.⁵⁰⁰ TİSK yönetimi ise endüstri ilişkilerinde işverenleri temsil yetkilerinin kendilerinde olduğunu ve bu işlevi hiçbir kurum veya kişiyle paylaşmayacaklarını belirtmiştir.⁵⁰¹

Yalnız sermayenin genel çıkarlarının tehdit altında olduğu dönemlerde sermaye sınıfının örgütleri arasındaki gerilimlerin göz ardı edilebildiğini de belirtmek gerekmektedir. Öyle ki, iki kurum arasındaki bu gerilimlerin üzerinden çok geçmeden içlerinde TÜSİAD ve TİSK'in de olduğu Türkiye'deki çatı işveren örgütlerinin büyük bir kısmı iş güvencesine karşı tek bir sermaye cephesi oluşturmuş ve ortak bir basın açıklamasında bulunmuşlardır. Yine iş güvencesine karşı, bu kuruluşlara MÜSİAD'ın da dâhil olduğu yenileri eklenerek cephe genişletilmiş ve iş

⁴⁹⁷ Milliyet Gazetesi, "Emekli Yaşı İşverenleri Böldü", 24 Ekim 1997, s. 9. Bu konuda MESS'in emeklilik yaşının artırılmasına ilişkin önerileri de TÜSİAD'ın önerileri ile benzerlikler taşımaktadır. MESS, "Hastalığa Doğru Teşhis Koyun!", Kısa Bilgi Bülteni, 5 Temmuz 1996.

⁴⁹⁸ Türkiye'de iş güvencesinin 2002 yılına kadarki seyri için bakınız: Yıldırım Koç, İş Güvencesinin Öyküsü, **Mülkiye Dergisi**, C. 26, S. 236, 2002.

⁴⁹⁹ Milliyet Gazetesi, 1 Kasım 2011, s. 7.

⁵⁰⁰ Milliyet Gazetesi, "Patronlar Bu Kez Fena Kaptı", 3 Kasım 2001, s. 8.

⁵⁰¹ Milliyet Gazetesi, "TÜSİAD İşimize Karışmasın", 9 Kasım 2001, s. 6. 2001 yılında yaşanan bu gerilimin arkasında bir yandan da yaklaşan TİSK başkanlığı yarışı ve büyük sermayenin TİSK'te yeniden hegemonya kurma mücadelesi yatmaktaydı. 2001 yılında TİSK'in genel kurulu öncesinde Rahmi Koç ve Sakıp Sabancı gibi TÜSİAD'ın önde gelen isimleri TİSK'te bir kan değişimine ihtiyaç olduğunu ve kendisinin yerine MESS başkanı Tuğrul Kudatgöbilik'i düşündüklerini Refik Baydur'a iletmıştır. Ancak Baydur bu talebi önce kabul etmesine rağmen sonradan adaylığını koymuş ve genel kurulda yeniden TİSK başkanlığına seçilmiştir. Refik Baydur, **İş Güvencesi Tartışmaları**, İstanbul, Doğan Kitap, 2004, s. 243-249

güvencesinin yasalaşması halinde ekonominin uğrayacağı zararları anlatan bir bildiri yayınlanmıştır.⁵⁰²

2004 sonrasında ise TİSK yönetimine, önceden de belirtildiği üzere MESS ve Koç Holding kökenli kişiler gelmiş ve iki kurum arasında organik bağ uzun yıllar sonra yeniden kurulmuştur. Yeni dönemde özellikle sosyal politikalar masası altında yer alan istihdam ve sosyal güvenlik çalışma grubu aracılığıyla birçok konuda rapor yayınlayan ve görüşlerini kamuoyuyla paylaşan TÜSİAD'ın görüşleri ile TİSK'in görüşlerinin birbirine yakınlaştığı görülmektedir. Bu dönem TÜSİAD'ın zaman zaman TİSK ve TOBB ile beraber zaman zaman da doğrudan kamuoyu oluşturma faaliyetlerini yönelttiği alanlarda ise ağırlığı daha çok kıdem tazminatının yeniden düzenlenerek işveren yüklerinin azaltılması, işsizlik sigortasında işveren primlerinin düşürülmesi, çalışma hayatını düzenleyen yasaların *günün koşullarına* göre yeniden yapılandırılması ve böylelikle esnek çalışma önündeki engellerin kaldırılarak esnekliğin istenilen seviyelere yaklaştırılması gibi konuların tuttuğu görülmektedir.⁵⁰³ Ayrıca iki kurum arasındaki ilişkiler de böylelikle daha uzlaşmacı bir niteliğe bürünmüştür. Örneğin TİSK yönetiminde MESS hegemonyasının başlamasından sonra da TÜSİAD işçi konfederasyonları ile toplantılar yapmış ve bu toplantılarda endüstri ilişkilerine yönelik konuları da görüşmüştür.⁵⁰⁴ Ancak önceki dönemlerde böyle bir girişimi kendi yetki ve temsil alanına bir müdahale olarak gören ve tepkiyle karşılık veren TİSK ile TÜSİAD arasında yeni dönemde bu sebeple kamuoyuna yansıyan bir gerilim yaşanmamıştır.

3.2.6. Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği -MÜSİAD

MÜSİAD, 1990 yılında İstanbul'da on iki iş insanı tarafından kurulmuştur. Bunlar arasında sektörel bir birlik bulunmamaktadır. Kurucular, birisi hariç, KOBİ

⁵⁰² Refik Baydur'un iş güvencesine karşı sermaye cephesine MÜSİAD'ı da dâhil etme fikri aslında TÜSİAD'ın muhalefetiyle karşılaşmıştır. TÜSİAD yönetimi MÜSİAD ile aynı bildiriye imza atamayacaklarını belirtmiş olmasına rağmen Baydur, TÜSİAD'ın ismini listeden çıkarmayacağını bildirmiştir. Baydur, 2004, **a.g.e.**, s. 280-289.

⁵⁰³ TÜSİAD, (Çevrimiçi), <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar?start=10>, 20 Ekim 2020.

⁵⁰⁴ Milliyet, "TÜSİAD ve DİSK Dört Konuda Ortak Çalışacak", (Çevrimiçi), <http://www.milliyet.com.tr/ekonomi/tusiad-ve-disk-dort-konuda-ortak-calisacak-1260683>, 20 Ekim 2020

düzeyinde faaliyet gösteren firma temsilcilerinden oluşmuştur.⁵⁰⁵ Kurucularla yapılan nitel bir araştırmanın bulgularına göre, sonradan çoğunluğunu Anadolu kökenli firmaların oluşturduğu KOBİ'lerin çıkarlarını savunma misyonu üstlenecek olan MÜSİAD aslında kuruluş aşamasında böyle bir amaç taşımamaktadır. Kurucu kadronun da içinde bulunduğu bir grup muhafazakâr iş insanı 1980'li yıllarda enformel bir birliktelik oluşturmuş, bu kişiler kendi bağlantılarını kullanarak siyasi iktidara ulaşmayı ve özünde kendi kişisel çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlamışlardır. MÜSİAD bu grubun içindeki bir kadronun, bu enformel birlikteliği resmiyete dökme ve bir işveren örgütü olarak kurumsallaşma hedefi doğrultusunda kurulmuştur.⁵⁰⁶

Kurulduğu andan itibaren kamuoyunda ve akademik yazında muhafazakâr sermayenin birincil temsilcisi olarak görülen MÜSİAD'ın gelişimi Anadolu sermayesinin gelişimine paralel bir seyir izlemiştir.⁵⁰⁷ 1980 sonrasında uygulamaya konulan dışa yönelik birikim stratejisi, büyük sermayenin yanı sıra KOBİ'ler için de çeşitli avantajlar getirmiştir. Bu dönem Anadolu'da bir sanayileşme dalgası başlamış, Anadolu'da kurulan ve uluslararası sisteme entegre olma becerileri geliştirmiş olan KOBİ'ler, teşvik politikalarının da yardımıyla ekonomik açıdan güç kazanmışlardır. Bu politikaların yanı sıra, 1983 yılında çıkarılan özel bir yasa ile özel finans kurumlarının kurulmasının önünün açılması da bir yandan Ortadoğu sermayesini Türkiye'ye çekme diğer yandan da bu bankalarda biriken tasarrufların öncelikle yatırımlara dönüşmesine sonra da yeni kurulan ve mevcut bankalardan kredi alma konusunda sıkıntı yaşayan şirketlere kaynak sağlayarak büyümelerinde etkili olmuş ve KOBİ'lerin güçlenmesinde belirleyici olmuştur. Ayrıca 1980'li yıllarda Türk

⁵⁰⁵ MÜSİAD Kurucu Kadrosu: Erol Yazar, B. Ali Bayramoğlu, Abdurrahman Esmerer, Natik Akyol, Şekib Avdagiç, Mehmet Gönenç, Mahmut Ensari, Arif Gülen, Halil Ayan, Cihangir Bayramoğlu, Mehmet Turgut ve Ahmet Yıldırım. Alkan, **a.g.e.**, s. 148.

⁵⁰⁶ Yankaya, 2018, **a.g.e.**, 94.

⁵⁰⁷ Anadolu sermayesi ile muhafazakâr sermayesi özdeş bir kavram olmamakla beraber, muhafazakâr sermayenin serpilmesinin Anadolu'dan başlaması zaman zaman iki kavramın özdeş olarak kullanılması sonucunu doğurmuştur. Konuyla ilgili sınıflandırma sorunları için bakınız: Öztürk, 2013, **a.g.e.**, s. 181-188.

göçmen işçilerinin tasarruflarının yatırımlara yönlendirilmesi de Anadolu'daki sanayinin canlanmasında etkili olan bir diğer unsur olmuştur.⁵⁰⁸

MÜSİAD kuruluşunu takip eden yıllarda hızlı bir teşkilatlanma dönemine girmiş ve üye sayısı kısa bir sürede önemli bir artış göstermiştir. MÜSİAD üyelerinin büyük çoğunluğu ise 1980'den sonra kurulmuş ve 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinden oluşmuştur. Bunların yanında derneğe üye büyük holdingler de bulunmakla birlikte bunlar üye profili içerisinde azınlık grubu oluşturmıştır.⁵⁰⁹ Dernek, bu yıllarda kamuoyunun gündeminde yer almaya ve taleplerini dillendirmeye başlamıştır. Üyelerinin muhafazakâr kimliği sebebiyle dernek 1990'lı yıllarda hem ANAP ve DYP hem de RP temsilcilerini bünyesinde barındırmış ve taleplerini bu kişiler aracılığıyla siyasi partilere iletmıştır. MÜSİAD'ın faizsiz kredi sisteminin kurulması, özelleştirme uygulamalarından yerli sermayenin yararlandırılması, özelleştirmelerin tekelleşmeye sebep olmayacak şekilde ele alınması ve yatırım yapan şirketlere vergi indirimlerinin sağlanması gibi taleplerinin en açık şekilde karşılık bulduğu siyasi parti ise RP olmuştur.⁵¹⁰ Ancak MÜSİAD'ın bu yönelişi özel bir tercih değildir. Derneğin ilk döneminde hükümet tarafından muhatap alınmaması, muhafazakâr eğilimli siyasi partilere yönelmesinde belirleyici etken olmuştur. Özünde MÜSİAD, ekonomik çıkarlarını zedeleme ihtimali olan bir imaj çizmekten, kendisini ideolojik olarak tek bir kalıba sokmaktan ve marjinal bir izlenim bırakmaktan çekinmiş, bu sebeple tek bir partiye yanaşmaktan kaçınmayı istemiştir.⁵¹¹

1990'lı yıllarda Refah Partisi'nin yükselişi ve iktidara gelişi ile beraber MÜSİAD da giderek güçlenmeye başlamıştır. 1993'te 1300 üyesi olan dernek⁵¹², 1998'e gelindiğinde 3000 üyeye sahiptir.⁵¹³ MÜSİAD ile RP arasındaki ilişki, dernek üyelerinin özelleştirme uygulamalarında ve teşvik paylaşımında önceleri büyük burjuvazinin tekelinde olan kimi ayrıcalıklara ulaşmasına imkân vermiştir. RP ile

⁵⁰⁸ 1983-2000 yılları arasında kurulan şirket sayısı 500 binden fazladır. "1990'lı yıllarda ise Türkiye'deki imalatın yüzde 90'ını gerçekleştirir hale gelen KOBİ'ler aynı zamanda imalat sektöründeki istihdamın üçte birinden fazlasını gerçekleştirmekteydi. Evren Hoşgör, "İslami Sermaye", *Neoliberalizm, İslamcı Sermayenin Yükselişi ve AKP*, 2. Basım, Hazırlayanlar: Neşecan Balkan, Erol Balkan ve Ahmet Öncü, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 219-221.

⁵⁰⁹ Alkan, *a.g.e.*, s. 159-162.

⁵¹⁰ Milliyet Gazetesi, "Mesajımızı En Açık Refah Veriyor", 10 Ekim 1993, s. 5.

⁵¹¹ Alkan, *a.g.e.*, s. 297-298.

⁵¹² Milliyet Gazetesi, 10 Ekim 1993, s. 5.

⁵¹³ Öztürk, 2013, *a.g.e.*, s. 205.

kurulan ittifak dernek ve üyeleri için kârlı olsa da, 28 Şubat döneminde MÜSİAD'a yönelik yaptırımlara da gerekçe gösterilmiştir. Bu dönem içinde MÜSİAD çatısı altındaki şirketlerin bulunduğu kara listeler yayınlanmış, muhafazakâr sermaye kontrol ve denetim altına alınmıştır. MÜSİAD üyeliğinin rekabette dezavantajlı olmaya başladığı bu dönem, dernek büyük bir güç ve üye kaybı yaşamıştır.⁵¹⁴

28 Şubat sonrasında ise MÜSİAD büyük bir dönüşüm geçirmiştir. Önceki radikal söylemlerinden vazgeçmiş ve sistemle daha barışık, daha 'modern' ve daha esnek bir strateji benimsemiştir. Önceleri AB karşıtı bir politika sürdüren dernek, 2000'li yıllarda ise AB yanlısı bir tutum takınmıştır. Bu dönem MÜSİAD, uluslararası kurumlar tarafından da işverenleri temsil eden bir örgüt olarak tanınır hale gelmiş, IMF, Dünya Bankası gibi kurumlar ile çeşitli toplantılar düzenlemiş ve kurumsal ilişkiler geliştirmiştir.⁵¹⁵

2000'li yıllarda MÜSİAD siyasi alanda da büyük bir atılım gerçekleştirmiştir. 28 Şubat sonrasında Milli Görüş çizgisi ile yakınlık kurmaktan çekinmiş ve bu gelenekten gelen ancak milli görüş gömleğini çıkarttığını açıkça belirten Adalet ve Kalkınma Partisi ile yakın ilişkiler geliştirmiştir. Özellikle 1980 sonrasında TÜSİAD'ın hükümetler ile kurabildiği organik bağ, 2000'li yıllarda MÜSİAD tarafından kurulmuştur. Adalet ve Kalkınma Partisi Hükümetlerinde Başbakanlık yapmış olan Abdullah Gül ve Recep Tayyip Erdoğan, Ekonomi Bakanlığı yapmış olan Ali Babacan MÜSİAD üyesidir. Yine parti içerisinde MÜSİAD üyesi olan ve derneğin yönetiminde görev almış birçok kişi bulunmaktadır.⁵¹⁶

MÜSİAD, Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarının özellikle ikinci döneminde, kurduğu klientalist ilişkilerin de etkisiyle güçlenmiş ve üyelik açısından şirketler için çekici bir kurum haline gelmiştir. MÜSİAD'ın 2000'de 1387 olan üye sayısı, 2004 yılında 2136 olurken 2012 yılında ise 6500'ü geçmiştir.⁵¹⁷ 2020 yılında ise derneğin üye sayısı 11 bini aşmış, dernek 60 bine yakın işletmeyi temsil eder hale gelmiştir.⁵¹⁸ Derneğin üyeleri de 2000'li yıllarda ekonomik açıdan büyük bir gelişme

⁵¹⁴ Yankaya, 2012, **a.g.e.**, s. 30.

⁵¹⁵ Yankaya, 2018, **a.g.e.**, s. 144-145.

⁵¹⁶ **A.e.**, s. 146-147.

⁵¹⁷ Tanyılmaz, **a.g.e.**, s. 165.

⁵¹⁸ MÜSİAD, (Çevrimiçi), <http://www.musiad.org.tr/icerik/musiadla-tanisin-2>, 20 Ekim 2020.

göstermiştir. MÜSİAD çatısı altındaki birçok şirket bu dönemde Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşları arasına girmiştir.⁵¹⁹

Sermaye birikim süreci içerisinde hükümetle kurduğu yakın ilişkilerin de etkisiyle MÜSİAD, büyük burjuvazinin uzun yıllar boyunca edindiği ayrıcalıklı konumu tehdit eder hale gelmiş ve bu sebeple TÜSİAD ile zaman zaman karşı karşıya kalmıştır. Bununla birlikte, iki örgüt arasında ekonomik yönelimlerden, dünya görüşünden, gelirin paylaşımından doğan ve daha önceden de değinilen bu gerilimler ise endüstri ilişkilerinde yerini uzlaşıya bırakmakta ve her iki örgüt ortak talepler etrafında birleşebilmektedir. MÜSİAD da tıpkı TÜSİAD gibi yasal mevzuatın esnek olmamasından şikâyet etmekte, emek piyasasının daha fazla esnekliğe ihtiyacı olduğunu dillendirmekte⁵²⁰ ve iş güvencesine diğer işveren örgütleri ile birlikte karşı çıkmaktadır.⁵²¹

3.3. İşveren Sendikaları

Türkiye'de işveren sendikaları, bu başlık altında üç döneme ayrılarak ele alınmaktadır. İlk dönem, işveren sendikalarının kurulduğu, ülke çapında faaliyete geçtiği ve olgunlaşmaya başladığı 1947-1961 yılları arasını kapsamaktadır. İkinci dönem ise, grev hakkının anayasal güvence altına alınmasından sonra işveren sendikalarının yaygınlaştığı ve kuralların oluşumunda etkili oldukları 1961-1980 yılları arasındır. Son dönem ise işveren sendikalarının, diğer ülkelerdeki muadilleri ile benzer bir şekilde zayıfladıkları ve üye kaybı yaşadıkları 1980 sonrası dönemdir.

3.3.1. 1947-1961 Döneminde Türkiye'de İşveren Sendikacılığı

Türkiye'de işveren sendikalarının gelişmesi diğer ülke örneklerinde olduğu gibi işçi sınıfının örgütlenmesinden sonra başlamıştır. II. Meşrutiyet sonrasında işçi sınıfı örgütlenme geleneği edinmiş ve önceki dönemlere kıyasla işçiler tarafından kurulan örgütlerin sayısı oldukça artmıştır.⁵²² Bu durumdan şikâyetçi olan çoğunluğu yabancı kökenli sermayenin talepleri doğrultusunda çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile bu

⁵¹⁹ Tanyılmaz, **a.g.e.**, s. 165.

⁵²⁰ MÜSİAD, **2015 Türkiye Ekonomisi Raporu (97)**, İstanbul, 2015.

⁵²¹ Milliyet, "İş Güvencesi İsyanı", (Çevrimiçi), <http://www.milliyet.com.tr/ekonomi/is-guvencesi-isyani-355912>, 20 Ekim 2020.

⁵²² Ahmet Makal, **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920**, Ankara, İmge Kitabevi, 1997, s. 244-245.

örgütlenme deneyimi büyük ölçüde sekteye uğramıştır.⁵²³ Cumhuriyet'in kurulmasından sonraki süreçte gerçekleştirilen yasal düzenlemeler de uzun bir müddet örgütlenmeyi engelleme işlevi görmüştür. Yeni cumhuriyetin kurucu elitleri, hem sanayileşmeyi gerçekleştirmek amacıyla hem de sınıfsız toplum ideali doğrultusunda örgütlenme ve grevi yasaklama prensibini benimsemiştir. 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu ve sonrasında İş Kanunu, Ceza Kanunu ve Cemiyetler Kanunu'nun sendikal hakları kısıtlayıcı ve yasaklayıcı düzenlemeleri işçi örgütlenmelerinin sendikadan ziyade daha çok yardım ve dayanışma derneği niteliğine bürünmesine neden olmuştur. Ayrıca işçi sınıfının dönem içerisinde nicel olarak bir gelişme göstermiş olmasına rağmen, sanayi işçiliğinin tam anlamıyla bir süreklilik kazanmamış olması ve bu olguların sınıf bilinci ve mücadele düzeyi üzerindeki olumsuz etkileri de işçi örgütlenmesinin gecikmesinde etkili olmuştur.⁵²⁴

II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönem ise Türkiye'de önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Çalışma hayatına yönelik en önemli değişikliklerden biri 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'ndaki sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağını düzenleyen hükmün kaldırılması olmuştur. Sendikaların kurulmasının önünü açan bu düzenlemeden sonra işçiler hızlı bir sendikal örgütlenme içerisine girmiş, bu gelişme literatürde 1946 Sendikacılığı olarak adlandırılmıştır.⁵²⁵ Bir bölümü o dönem kurulan sosyalist partilerin etkisinde olan ve yasak olmasına rağmen grev ve iş bırakma gibi eylemlerde bulunan bu sendikalar, 1946 yılının sonunda İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı'nın takdiriyle, sosyalist partilerle kurdukları ilişkiden dolayı kapatılmıştır.

1947 yılında ise 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir. Özünde işçi sınıfı üzerinde sıkı bir denetim kurma amacı taşıyan, grev ve lokavt yasağı da dâhil olmak üzere birçok sınırlamayı beraberinde getirmiş olan Sendikalar Kanunu, Orhan Tuna'nın⁵²⁶ deyimiyle,

⁵²³ Mesut Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, 2. Basım, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Yayını, 1991, s. 299-301.

⁵²⁴ Makal, 1999, **a.g.e.**, s. 449-452.

⁵²⁵ Osman Öztürk, "1946 Sendikacılığı", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s.169-175.

⁵²⁶ Orhan Tuna, "Türkiye'de Sendikacılık ve Sendikalarımız", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 20, 1969, s. 256. Bu yasanın oluşumunda çok partili hayata geçiş ile beraber CHP ile DP arasında

“...gerek espirisi, gerek hükümleri itibariyle kifayetsiz, anti demokratik ve mahdud tesirli bir kanun” olmuştur.

Kanunun tüm eksikliklerine rağmen sendikaların kuruluş ve faaliyetlerini yasal bir zemine oturtması ise sendikacılık hareketine ivme kazandırmıştır. Dönem içerisinde hem sendika sayısında hem de sendikalı işçi sayısında ciddi artışlar yaşanmış, 1948 yılında 52 bin olan sendikalı işçi sayısı 1961 yılında 300 binlere ulaşmıştır. Yine aynı yıllarda işçi sendikası sayısı 73’ten 511’e çıkmıştır.⁵²⁷ İşçi sendikalarının üst kuruluşu olan TÜRK-İŞ de yine bu dönem içerisinde, 1952 yılında kurulmuştur.

Ancak işçilerin yoğun örgütlenmesine rağmen bu ilk dönem içerisinde işveren sendikacılığının gelişmesi oldukça yavaş ve istikrarsız bir seyir izlemiştir. Koray ve Topçuoğlu’nun verilerine göre Sendikalar Kanununun çıkışından bir yıl sonra, 1948’de, Türkiye’de kurulu 4 işveren sendikası vardır. Bu sayı 1950’de 2, 1952’de 10, 1954’te 17, 1956’da 28 ve dönemin sonuna gelindiğinde, 1961 yılında, 35’e ulaşmıştır.⁵²⁸ Bir başka çalışmada ise işveren sendikalarının sayısı 1955 yılında 2, 1956’da 13, 1958’de 16, 1961’de ise 31 olarak gösterilmektedir.⁵²⁹ Konu ile ilgili diğer kaynaklarda da farklı sayılar yer almakla beraber, bu bilgiler ışığında dönemin sonunda kurulu işveren sendika sayısının 30 civarında olduğu tahmin edilebilir.

Bahsedilen dönemde 30’a yakın işveren sendikası kurulmuş olsa da, bunların birçoğu endüstri ilişkilerine yönelik faaliyetlerde bulunmamışlardır. Bu işveren sendikaların bir kısmı MESS’in ilk genel sekreteri İlhan Lök’ün değerlendirmesine göre, işçilerin kurdukları sendikalar karşısında aynı isimle bir işveren sendikası oluşturma özentisi ile kurulurken, büyük bir çoğunluğu ise dönem içindeki ithalat güçlüklerini aşmak ve üyelerine mal sağlamak gibi ekonomik çıkarları ön planda tutmuştur. Ayrıca

rekabetin başlaması ve oy kaygısı ile her iki partinin de sendikal düzenlemeleri programına alması etkili olmuştur. Bunun yanı sıra devletçilik döneminde sanayileşmede yaşanan gelişmeye paralel olarak işçi sınıfının da nicel olarak gelişme göstermesi yasanın oluşumundaki bir diğer içsel etmendir. Nihayet 1946 sendikacılığında alınan dersle işçi sınıfını kontrol altına alma arzusu da yasanın çıkmasındaki içsel etmenlerden bir başkasıdır. Ayrıca yasanın oluşumunda Türkiye’nin Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı gibi uluslararası kuruluşlara üye olma gayreti ve bu üyeliklerin gereklilikleri gibi dışsal etmenler de belirleyici olmuştur. Ahmet Makal, **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, Ankara, İmge Kitabevi, 2002, s. 223-228.

⁵²⁷ Makal, 2002, **a.g.e.**, s. 276-278.

⁵²⁸ Meryem Koray ve Alper Topçuoğlu, **Sosyal Politika**, 3. Basım, İzmir, Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995, s. 74.

⁵²⁹ Ahmet N. Yücekök, **Türkiye’de Dernek Gelişimleri (1946-1968)**, Ankara, Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayınları No:335, 1972, s. 151.

ekonomik çıkarları korumak amacıyla kurulan bu kuruluşlar diğer işveren örgütleri ile olan rekabette de zayıf düşmüşler ve kalıcı olamamışlardır.⁵³⁰ Lök, 1966 yılında TİSK'e üye işveren sendikaları arasından yalnızca üç tanesinin, MESS, Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası ve Türkiye Turizm Sanayii İşverenleri Sendikasının, 1961 yılından önce kurulduğunu ifade etmektedir.⁵³¹ Ancak Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası⁵³² da 1961 öncesinde kurulan ve İlhan Lök'ün belirttiği tarihte konfederasyon üyesi olan bir başka işveren sendikasıdır.⁵³³ Dolayısıyla Lök'ün belirttiği tarih itibarıyla Konfederasyona üye işveren sendikaları arasından tarihi 1961 öncesine götürülebilecek dört işveren sendikası bulunmaktadır.⁵³⁴ Görüldüğü üzere 1947-1961 arasında işveren sendikacılığı zayıf ve etkisiz bir gelişim göstermiştir. Tuna'nın deyimiyle ⁵³⁵ 1961'e kadar Türkiye, "...işverenlerin..., ölü doğmuş birkaç işveren sendikası müstesna, hiç organize olmadıkları bir memleket sıfatını muhafaza etmiştir."

Sendikalar Kanunu'nun çıkmasından sonra işçilerin örgütlenme eğilimi göstermelerine ve kanunun işverenlere de sendikalaşma hakkı tanımış olmasına rağmen işverenlerin sendikalar etrafında birleşmeyi tercih etmemelerinin çeşitli sebepleri mevcuttur. Öncelikle bu ilk dönem, işçilerin iş mücadelesi araçlarından mahrum olmaları, hızlı bir biçimde örgütlenmelerine karşın onları endüstri

⁵³⁰ İlhan Lök, "Türkiye'de İşveren Teşekkülleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 17, 1966, s. 238.

⁵³¹ Lök, *a.g.e.*, s. 238-239.

⁵³² **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası", C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 376-377.

⁵³³ Lök, *a.g.e.*, s. 242.

⁵³⁴ Literatürde bu konuyla ilgili yaygın bir yanlış bilgi yer almaktadır. Tespit edilebildiği kadarıyla ilk olarak MESS, Gelenek ve Gelecek, C.1, S. 16'da "...1960 öncesinde kurulmuş olup 1960 sonrasında da işveren sendikası olarak faaliyetlerini sürdürebilmiş üç sendika vardır: Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası, Türkiye Turizm Sanayii İşverenleri Sendikası ve MESS", ifadesine yer verilmiş, bu bilgi daha sonra bu kaynağa atıfla sıklıkla tekrar edilmiştir. Bu bilgi de özünde İlhan Lök'ün yukarıda atıf verilen eserinden alınmış gibi görülmektedir. Hâlbuki Lök'ün bahsettiği, Konfederasyon üyesi işveren sendikalarından yalnızca üçünün 1960 öncesinde kurulmuş olduğudur. Oysaki bağımsız işveren sendikaları arasında, 1960 öncesinde kurulmuş olan ve günümüze ulaşamamış olsa dahi 1960 sonrasında işveren sendikası olarak faaliyetlerine devam etmiş örnekler mevcuttur. Örneğin Bursa Simitçi Fırıncıları ve Benzerleri İşverenler Sendikası kurulduğu 1956 yılından zorunlu organlarını oluşturamadığı gerekçesiyle feshedildiği 1982 yılına kadar faaldir. Ayrıca Türkiye Ayakkabı ve Çanta Sanayii İşverenleri Sendikası (1953-1984), Türkiye Turizm Endüstrisi İşverenler Sendikası-TEİS (1950-1984), Turizm İşverenleri Sendikası-TİS (1959-1989), Türkiye Tekstil Rollerinin ve Sawgin Sanayii İşverenleri Sendikası (1953-1995) da konuya ilişkin örneklerden bazılarıdır. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisinin ilgili başlıklarından derlenmiştir.

⁵³⁵ Tuna, 1969, *a.g.e.*, s. 257.

ilişkilerinde zayıf kılmıştır. Bu dönem içerisinde birkaç işyeri ile sınırlı olan çok az sayıda toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Toplu uyuşmazlıklar ise zorunlu tahkim yoluyla karara bağlanmış, bu da sendikalara olan ihtiyacı azaltmıştır. Bu durum işverenlerin sendikal düzeyde taraf halini almak yerine işçileri ile bireysel ilişkiler kurmayı tercih etmelerine ve işveren sendikalarının kuruluşunun gecikmesine sebep olmuştur.⁵³⁶ Bu bireysel ilişkiler işverenler açısından iş mücadelelerinde de belirleyici olmuştur. Bahsedilen dönemde her ne kadar grev ve lokavt hukuken yasak olsa da, fiiliyatta tarafların zaman zaman bu iş mücadelesi araçlarına başvurdukları bilinmektedir. Ancak işçilerin giriştikleri grevler çoğu zaman devlet tarafından sıkı bir denetime ve çeşitli yaptırımlara tabii iken, işverenlerin lokavt uygulamaları genellikle görmezden gelinmiştir.⁵³⁷ Dolayısıyla bu dönem işverenler, ne işçilerin grevlerinde ne de kendi lokavt uygulamalarında bir işveren sendikasının koruma, iş birliği ve desteğine ihtiyaç duymuştur. Bu durum da işveren sendikalarının gecikmesinde etkili olmuş olabilecek bir diğer etkidir.

Ayrıca çalışma hayatına yönelik hukuki düzenlemeler de işverenlerin sendika kurma ihtiyacını zayıflatan başka bir unsurdur. Bahsedilen dönem İş Kanunu, işçi sendikalarına iş ihtilafı çıkarma hakkı vermektedir. Böylelikle işçi sendikası işverenden çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep edebilmekte, tarafların uzlaşmaması halinde ise Zorunlu Tahkim Kurulu önünde üyelerini temsil edebilmektedir. Ancak ilgili düzenlemeler aynı hakkı işveren sendikalarına tanımamakta, işveren sendikaları üyelerini temsilen iş ihtilafı çıkaramamakta ve mevcut bir uyuşmazlık halinde de resmi kurumlar önünde işvereni temsil yetkisine sahip olamamaktadır. Bu da işverenlerin sendikal örgütler oluşturma ihtiyacını törpüleyen bir diğer unsurdur.⁵³⁸

Çalışmanın birinci bölümünde işçilere kıyasla sayıları oldukça kısıtlı olan işverenlerin iletişim araçlarını da kullanarak enformel birlikler kurma kabiliyetlerinden ve bu enformel birliklerin aslında fiili olarak her zaman için mevcut olduğundan bahsedilmişti. Esin⁵³⁹ de bahsedilen dönemde zayıf konumda bulunan ve

⁵³⁶ Orhan Tuna, “İşveren Dernek ve Sendikaları” **TİSK İşveren**, C. 5, S. 11, 1967, s. 6.

⁵³⁷ Kemal Sülker, **Türkiye’de Grev Hakkı ve Grevler**, İstanbul, Gözlem Yayınları, 1976, s. 168-173.

⁵³⁸ Lök, **a.g.e.**, s. 239-240; Makal, 2002, **a.g.e.**, s. 295-296.

⁵³⁹ Esin, **a.g.e.**, s. 172.

iş mücadelesi araçlarından da mahrum olan işçi sınıfından “hiçe yakın azlıkta duyulan baskıların” işverenlerce resmi olmayan bu birlikler üzerinden çözülebilmiş olma ihtimalinden bahsetmekte ve bunun işveren sendikalarının gecikmesinde rol oynamış olabileceğini ifade etmektedir.

Ayrıca işverenlerin bir örgüt türü olarak sendikalara karşı duydukları olumsuz intiba da işveren sendikalarının bu dönem içerisinde önemli bir gelişme göstermesine engel olmuştur. Saymen’e⁵⁴⁰ göre işverenler bu dönemde işçi sendikalarına oldukça olumsuz bir gözle bakmakta, sendikalara karşı katı davranmakta ve bunların oluşumunu dahi arzulamamaktadır. İşverenlerin sendikalara olan bakış açısı bu dönem öylesine olumsuzdur ki, bu tepki onların kendi aralarında bile sendika kurmalarına ve kurulmuş olanlara da girmelerine mani olmaktadır.

Son olarak bu dönem diğer işveren örgütlerinin faaliyetlerinin de işveren sendikacılığının gelişiminde rol oynadığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Teşkilatı uzmanlarının 1949 yılında hazırladıkları rapora göre Ticaret ve Sanayi odaları çeşitli konularda hükümete danışmanlıklar sunarak, Sanayi Birlikleri ise doğrudan ilgi alanları olmamasına rağmen endüstri ilişkilerine yönelik konularda da çalışma yürüttükleri için işveren sendikacılığının gelişmesinde kısmen de olsa olumsuz bir etkiye sahip olmuştur.⁵⁴¹

3.3.2. 1961-1980 Döneminde İşveren Sendikacılığı

Türkiye’de, birincil önceliği endüstri ilişkilerinde kural koyma sürecinin bir parçası olarak yer almak olan gerçek anlamda işveren sendikalarının oluşumu 1961 yılı ve sonrasına denk gelmektedir. İşveren sendikalarının bu dönemde canlılık göstermesi, öncelikle 1961 Anayasası’nın grev hakkını güvence altına alması ile sendikal hakların bütüncül bir şekilde işlerlik kazanacak olmasının sonucudur. İşçi sendikalarının işverenleri toplu pazarlığa zorlama ve grev hakkına erişmesi, bu kuruluşların güçlenmelerine yol açarken, işverenlerin de sendikalar karşısında birlikte hareket etme ihtiyacı hissetmesine neden olmuştur.⁵⁴²

⁵⁴⁰ Ferit H. Saymen, “Türkiye’de Kollektif İş Mukavelesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 9-10-11, 1960, s. 52-52.

⁵⁴¹ Makal, 2002, *a.g.e.*, s. 297.

⁵⁴² Orhan Tuna, “Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri ve Son Gelişmeler”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 24, S. 3-4, 1965, s. 16; Lök, *a.g.e.*, s. 239-240.

Canlılığın bir diğer nedeni de, 1961 Anayasası ile 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarının çıkarıldığı 1963 yılları arasındaki süreçte işçilerin ve işçi sendikalarının hareketliliğidir. Bu dönem boyunca 16 grev, 6 oturma grevi, 7 sakal grevi, 12 sessiz yürüyüş, 5 miting gerçekleştirilmiştir.⁵⁴³ Anayasanın grevi hak olarak tanıdığı ancak bu hakkın nasıl kullanılacağını düzenleyen yasaların henüz çıkmadığı ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun grevi yasaklayan hükmünün halen yürürlükte olduğu aralıkta beliren bu iş mücadelelerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile çalışma yasalarının ivedilikle çıkarılmasına yönelik talepler sık sık dile getirilmiştir. Genellikle pasif nitelikte olan, askeri yönetimin çizdiği sınırlar içerisinde kalan ve çoğu zaman için yeni rejime bağlılık vurgusu ile meşruiyet zemini kazanan⁵⁴⁴ bu eylem ve grevlerden ön plana çıkanları 1961'de İzmir'de 3 bin işçinin katılımıyla gerçekleştirilen İzmir işçi yürüyüşü⁵⁴⁵, doğrudan siyasi iktidarı hedef alan, anayasada kabul edilen grev ve toplu iş sözleşmesi hakkının bir an önce yasalaşmasına yönelik talepleri içeren ve 100 bini aşkın işçinin katılımıyla gerçekleştirilen Saraçhane Mitingi⁵⁴⁶, Nisan 1962'de Ankara'da Türkiye Yapı-İş Federasyonu öncülüğünde gerçekleştirilen ve 'açların yürüyüşü' olarak anılan işçi yürüyüşü⁵⁴⁷ ile işçi-işveren ilişkilerinin kurumsal düzeyde gelişiminin henüz başlarında meydana gelen ancak niteliği, sonuçları ve sendikal hareket üzerindeki etkileri sebebiyle önemli bir konumda yer alan Kavel Grevi⁵⁴⁸ olmuştur.

İşverenler bir yandan anayasanın kabulü ile ufukta beliren ve grev hakkı ile sağlamlaştırılmış serbest toplu pazarlık sistemine hazırlanma ihtiyacı ile diğer yandan da işçi sınıfının yukarıda belirtilen hareketliliğinin verdiği endişeden dolayı

⁵⁴³ M. Şehmus Güzel, **Türkiye'de İşçi Hareketi: 1908-1984**, Ankara, Doğan Yayınevi, 1969, s. 197.

⁵⁴⁴ Samet Yaşar, "274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Hazırlanması Süreci ve Sendikalar", **Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C. 6, S. 2, 2017, s. 115-116.

⁵⁴⁵ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "İzmir İşçi Yürüyüşü", C. 2, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 176.

⁵⁴⁶ Aziz Çelik ve M.Hakan Koçak, "Türkiye İşçi Sınıfının Ayağa Kalktığı Gün: Saraçhane Mitingi", **Çalışma ve Toplum**, S. 49, 2016/2.

⁵⁴⁷ Volkan Yaraşır, **İşçi Sınıfı Mücadele Tarihinde İz Bırakanlar**, Ankara, Tez-Koop-İş Sendikası, 2013, s. 13-15.

⁵⁴⁸ Zafer Aydın, **"Kanunsuz" Bir Grevin Öyküsü: Kavel 1963**, 2. Basım, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2010.

işçi sendikalarına benzer bir örgütlenme yolunda adımlar atmıştır.⁵⁴⁹ Türkiye’deki işveren örgütleri arasında gerek ekonomideki ağırlığı gerekse de kural koyma sürecindeki gücü doğrultusunda ayrıcalıklı bir konumu olan ve çalışmanın son bölümünde daha ayrıntılı olarak incelenecek olan MESS, Türkiye’de işveren sendikacılığının oluşumunda da önemli bir işlev üstlenmiştir. MESS, 1960’lı yılların başında diğer işveren sendikaları ile ortak hareket etmek için çeşitli girişimlerde bulunmuş ve kurulu işveren sendikaları ile temasa geçmeye çalışmıştır. Bu yönde çabaların olumsuz sonuçlanmasından sonra MESS, bu işveren sendikalarının büyük çoğunluğunun işlevsiz olduğuna ve özünde sendika hüviyeti taşımadıklarına kanaat getirmiş ve İstanbul Sanayi Odası ile birlikte hareket ederek, diğer işkollarındaki işveren sendikalarının kurulmasına öncülük etmiştir. Bu kapsamda 1961 yılında İSO ve MESS’in kuruluşuna yardımcı oldukları işveren sendikaları; İstanbul Tahta Sanayii İşverenleri Sendikası (TAKSİS- Sonradan Türkiye Ağaç ve Kağıt Sanayii İşverenleri Sendikası), İstanbul Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (TTSİS- Sonradan Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası), İstanbul Matbaacılık Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası (TÜGİS- Sonradan Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası) ve İstanbul Cam Sanayii İşverenleri Sendikası (TCÇTSİS- Sonradan Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası) olmuştur.⁵⁵⁰ Bunlara ek olarak, yine 1961 yılında, İstanbul Kara, Deniz, Hava Motorlu Taşıt Vasıtaları İşletme, Montaj ve Yedek Parça İmal Sanayii İşverenleri Sendikası⁵⁵¹, İstanbul Maden Ocakları ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası (Toprak İşveren)⁵⁵² ve İstanbul Kimyevi ve Tıbbi Müstahzarat İşverenleri Sendikası (KİPLAS)⁵⁵³ kurulmuştur.

Bu dönem, işveren sendikalarının kurulması işçi sendikaları tarafından da olumlu karşılanmıştır. Dönemin Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri

⁵⁴⁹ MESS, **Dünden Sonraki Gün**, İstanbul, MESS Yayın No: 601, 2010, s. 28-29.

⁵⁵⁰ MESS, **Gelenek ve Gelecek**, C. 1, İstanbul, MESS Yayın No: 315, 1999, s. 51.

⁵⁵¹ Rafet İbrahimoğlu, “İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 25, 1974, s. 118.

⁵⁵² Sonradan Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası adını almıştır. Toprak İşveren, “Tarihçemiz”, (Çevrimiçi), <http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/105/tarihcemiz>, 20 Ekim 2020.

⁵⁵³ Sonradan Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası adını almıştır. **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “KİPLAS”, C. 2, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 267-268.

Sendikası (Maden-İş Sendikası) başkanı Kemal Türkler daha 1960 yılında MESS yönetimine başvurmuş ve fikir alışverişinde bulunma niyetini bildirmiştir.⁵⁵⁴ Yine 1961 yılında kurulan İşveren Sendikalarının açılış törenine işçi sendikalarının temsilcileri de katılmış ve görüşlerini belirtmişlerdir. Sabri Tıgılı işveren sendikalarının *“büyük bir boşluğu doldurduğunu bundan böyle işçi işveren münasebetlerinin perişanlıktan kurtulacağını”* söylerken, Kemal Türkler de, *“işçi sendikalarının kuruluşundan sonra işveren sendikalarının eksikliği daha ziyade hissedilmektedir. İşçi, işveren ve hükümetin başbaşa vererek halledeceği çok mesele vardır. Memleketin kalkınması anlayış içinde bu üç teşekkülün çalışmaları ile olacaktır”* demiştir. Son olarak bir diğer işçi sendika temsilcisi olan Şaban Yıldız söz alarak işveren sendikalarının kurulmasını *“sosyal ve ekonomik meselelerin bizce hallonulmasında büyük bir boşluğu dolduracaktır”* sözleriyle değerlendirmiştir.⁵⁵⁵

Görüldüğü üzere Anayasa’nın kabul edilmesinden hemen sonra işverenler hızlı bir şekilde örgütlenme çabalarına girişmişlerdir. Erken dönemde kurulan bu sendikalar genellikle bölgesel düzeyde faaliyet göstermeyi amaçlamıştır. Ayrıca bu dönem İstanbul’un yanı sıra diğer bölgelerde de işveren sendikaları kurulmuştur.⁵⁵⁶ Önceleri bölgesel düzeyde faaliyet göstermek üzere kurulan bu işveren sendikalarının büyük çoğunluğu, aşağıda değinileceği üzere ilerleyen süreçte yeniden organize olmuş ve ulusal düzeyde örgütlenmeye başlamıştır.

3.2.2.1. İlk Üst Kuruluş ve İşveren Sendikalarının Ulusal Düzeyde Örgütlenmesi

1961 yılında çeşitli işkollarında işveren sendikalarının oluşmasıyla beraber bir çatı örgüt ihtiyacı doğmuş ve Madeni Eşya Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Tahta Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Matbaacılık Sanayii İşverenleri Sendikası ve İstanbul Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 15 Ekim 1961 tarihinde TİSK’in öncülü olan İstanbul İşveren Sendikaları Birliği’ni kurmuştur. Kuruluşlarını

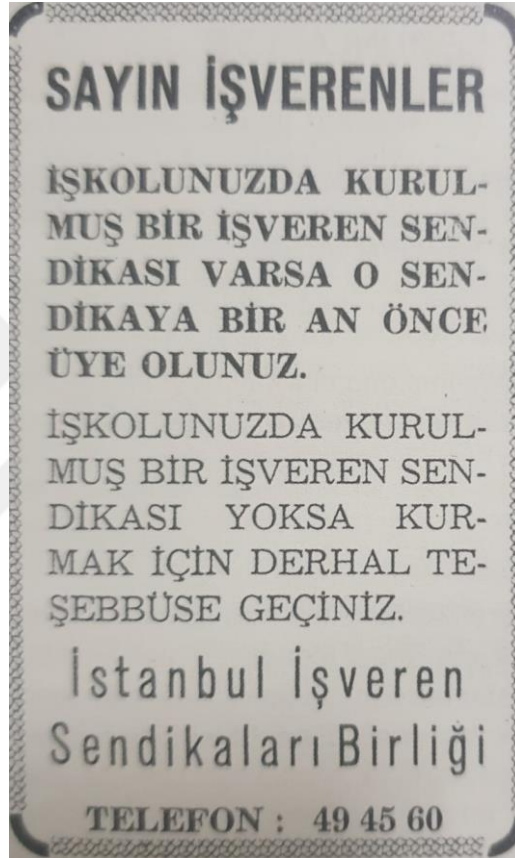
⁵⁵⁴ MESS, bu dönem henüz kurulmuş bir sendika olduğu için ve bu konuda yeterli hazırlığa sahip olmadığı için bu görüşmenin gerçekleşmediğini belirtmiştir. MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 22-23.

⁵⁵⁵ Tercüman Gazetesi, 15 Haziran 1961, s. 1, 5.

⁵⁵⁶ Tokol, 1998, **a.g.e.**, s. 144.

birliğin oluşumundan sonra tamamlayan İstanbul Maden Ocakları ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası ile İstanbul Kimyevi ve Tıbbi Müstahzarat İşverenleri Sendikası (İstanbul Kimya İşverenleri Sendikası) da sonradan birliğe üye olmuşlardır.⁵⁵⁷

Görsel 1: İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Çağrısı



Kaynak: MESS, **Gelenek ve Gelecek**, C. 1, İstanbul, MESS Yayın No: 315, 1999, s.57.

İstanbul İşveren Sendikaları Birliği kuruluşundan hemen sonra faaliyetlerine başlamış ve teşkilatlanma çalışmalarına hız vermiştir. Birlik, bu ilk dönemde bilinirlik çalışmalarına ağırlık vermiş, endüstri ilişkilerine yönelik yasaların hazırlanma sürecine katılmış, ulusal ve uluslararası kuruluşlarla temasa geçmiş, yayın ve seminer faaliyetlerine başlamıştır.⁵⁵⁸ Birliğin öne çıkan bir diğer çalışması ise işveren sendikalarının ulusal düzeyde örgütlenmesine öncülük etme girişimidir.

⁵⁵⁷ Lök, **a.g.e.**, s. 240.

⁵⁵⁸ İbrahimoglu, **a.g.e.**, s. 120.

Milli Produktivite Merkezi, işveren sendikacılığının gelişimine yardımcı olmak amacıyla Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nden (OECD) bir uzman talep etmiştir. Bu amaçla Türkiye'ye gönderilen İsveçli bir uzman, Lennart Cronqvist, Türkiye'nin çeşitli illerinde işverenler ve işveren sendikalarının yöneticileri ile gerçekleştirdiği toplantılarda endüstri ilişkileri ve sendikacılık üzerine çeşitli önerilerde bulunmuştur. Cronqvist, işverenlerin bir sendikaya üye olmaksızın imzaladıkları toplu sözleşmelerin işverenlerin aleyhinde sonuçlanma eğiliminde olduğunu, bu sebeple toplu sözleşmelerin işçi-işveren sendikaları arasında bağitlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, işverenlerin kendi sendikalarına endüstri ilişkilerine yönelik konularda geniş yetki vermeleri gerektiğini de ifade etmiştir. Ayrıca bölgesel düzeyde kurulan işveren sendikalarının gerek mali gerekse de idari yönden imkânlarının sınırlı düzeyde olacağını, bu takdirde üst düzeyli toplu pazarlıklarda işveren tarafının eksik kalacağını ifade eden İsveçli uzman, il, bölge veya mahalli düzeyde işveren sendikaları ve birlikler kurmak yerine her işkolunda güçlü işveren sendikalarının kurulmasını salık vermiştir.⁵⁵⁹

Cronqvist'in tespit ve önerileri ve İstanbul İşveren Sendikaları Birliği ile işveren sendikalarının çalışma ve araştırmaları sonucunda birliğin konfederasyona, bölgesel düzeyde kurulan işveren sendikalarının da ulusal düzeyde faaliyet gösteren işveren sendikalarına dönüştürülmesine karar verilmiştir.⁵⁶⁰ Bu kapsamda Birlik üyesi işveren sendikaları, 1962 yılının Aralık ayında yaptıkları genel kurullarla tüzüklerini değiştirerek Türkiye düzeyinde faaliyet gösteren örgütler haline gelmişlerdir.⁵⁶¹

⁵⁵⁹ İstanbul İşveren Sendikaları Birliği, **İşveren Dergisi**, C.1, S.1, İstanbul, 1962, s. 14-16.

⁵⁶⁰ İbrahimoğlu, **a.g.e.**, s. 121.

⁵⁶¹ 6 Aralık 1962 tarihli genel kurulla İstanbul Tahta Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Ağaç Sanayii İşverenleri Sendikası adını almıştır. Bunu İstanbul Çeşitli Kimya, Tıbbi Müstahzarat, Temizleyici Maddeler, İtiryat, Boya Sanayii ve Benzeri İşverenleri Sendikasının, 11 Aralık 1962'de Türkiye Kimya Sanayi İşverenleri Sendikasında dönüşmesi takip etmiştir. 12 Aralık 1962'de İstanbul Matbuat Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Matbaacılık Sanayi İşverenleri Sendikasına dönüşürken, ertesi gün, 13 Aralık 1962'de İstanbul Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası adını almıştır. Son olarak da 18 Aralık 1962 tarihinde yaptığı genel kurulla Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS), Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası adını almıştı. Yıldırım Koç, **Türkiye'de İşveren Örgütleri**, Ankara, ODTÜ İdari İlimler Fakültesi Yayınları, 1980, s. 32.

3.2.2.2. TİSK'in Kuruluşu ve İşveren Sendikalarının Faaliyetleri

İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'nin konfederasyona dönüşmesi ve TİSK'in kuruluşu, birlik üyesi işveren sendikalarının tüzüklerini değiştirerek ulusal düzeyde işveren sendikalarına dönüşmesinden sonraki aşamada gerçekleşmiştir. Üyeleri ulusal düzeyde faaliyet gösteren bir kuruluş haline gelen İstanbul İşveren Sendikaları Birliği, 20 Aralık 1962 tarihli genel kurulunda tüzüğünü değiştirmiş ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adını almıştır.⁵⁶²

TİSK'in kuruluşundan sonra, birliğin diğer üyeleri de tüzüklerini değiştirerek ulusal düzeyli kuruluşlar haline gelmiştir. İstanbul Cam Sanayii, İstanbul Gıda Sanayii ve İstanbul Maden Ocakları ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikaları tüzüklerini değiştirerek Türkiye düzeyinde örgütler haline gelmiştir. Ayrıca, daha önceden İstanbul İşveren Sendikaları Birliği üyesi olmayan birtakım işveren sendikaları da bu dönem ulusal düzeyli sendikalara dönüştükten sonra TİSK'e üye olmuştur.⁵⁶³

TİSK, ilk yıllarında örgütlenme ve sendikaların üye sayısını artırma çalışmalarına hız vermiştir. Ancak bu çabalar iki açıdan çeşitli zorlukları içerisinde barındırmıştır. Lök'ün belirttiğine göre işverenler, işveren sendikalarının önemini anlamamış, henüz yeni vücut bulmuş ve zayıf haldeki işveren sendikaları da işverenleri cesaretlendirecek zaman ve imkâna sahip olamamıştır. Ancak çalışma yaşamını düzenleyen yasaların çıkmasından önce, grevin henüz yasak olduğu zamanda başlayan Kavel Grevi işverenlerin tutumunun değişmesinde çok önemli bir işlev üstlenmiştir. Kavel Grevi tüm kamuoyunun olduğu gibi işverenlerin de dikkatini çekmiş ve işverenlerin sendikalaşma fikrini benimsemesinde etkili olmuştur. Öyle ki, bu grev yol açtığı etkiler sonucunda işveren sendikalarına ve konfederasyona çok sayıda yeni üye kazandırmıştır.⁵⁶⁴ Ayrıca TİSK'in kuruluşundan kısa bir süre sonra

⁵⁶² Lök, **a.g.e.**, s. 241.

⁵⁶³ Koç, 1980, **a.g.e.**, s. 32-33.

⁵⁶⁴ Lök, **a.g.e.**, s. 244. Grevin başlamasından sonra, fabrikanın ortaklarından Vehbi Koç'un daveti üzerine, söz konusu işyerinin işveren sendikasına üye olmamasına rağmen taraflar arasındaki görüşmelere MESS ve TİSK dahil olmuştur. Dönemin MESS genel sekreteri olan İlhan Lök ile yapılan bir görüşmede Lök, işveren kuruluşlarının görev almasından sonraki süreçlerde oluşturulan stratejiye, izlenen yol ve yöneme ve geliştirilen taktiklere doğrudan bu örgütlerin karar verdiğini belirtmiştir. İşçi sendikası ve işçiler, grev süresince, işveren kesiminin (dolayısı ile MESS ve TİSK'in), işçileri ve işçi sendikasını uzlaşmaz tutumlarıyla greve zorladıklarını ifade etmiştir. İşçi kesimine göre işverenler çalışma yasalarının hazırlandığı bir dönemde bu yolla siyasi iktidara grevin

çalışma yaşamını düzenleyen kanunların kabul edilmesi ve toplu sözleşmelerin hızla yaygınlaşması da işverenleri örgütlenme konusunda motive eden bir diğer olgudur. Konfederasyon genel sekreteri de 1965 yılında bu durumu⁵⁶⁵ “*bu fırtına [kısa bir sürede gerçekleşen çok sayıdaki toplu sözleşme] sağda solda bulabildiği münferit işverenlerin de üzerinden büyük bir sür’atle geçmiş ve işin şiddetini hissedenler teşkilata koşmak ve ona iltihak etmek zorunda kalmışlardır*” sözleriyle ifade etmiştir.

İşveren sendikalarının yaşadığı bir diğer zorluk ise özellikle İzmir, Adana ve Ankara’da kurulmuş olan bölgesel işveren sendikalarının Konfederasyona ve konfederasyon üyesi sendikalara katılma konusundaki tereddütlerinden ileri gelmiştir. Bu tereddütlerin özünde, merkezleri İstanbul’da bulunan ulusal düzeydeki işveren sendikalarının İstanbul dışındaki sendikaların ihtiyaçlarına gerekli ve zamanında çözüm üretemeyeceği düşüncesi yer almıştır. Bu bölgesel sendikalar, ulusal düzeyde kurulu sendikaların tüzüklerinde bu endişeleri giderici düzenlemelere yer vermeleri sonrasında ulusal düzeyli sendikalara katılmışlardır.⁵⁶⁶ Özellikle 274 ve 275 sayılı Kanunların kabul edilmesi ve iş mücadeleleri ile donatılmış toplu görüşmelerin başlaması da, işveren sendikalarının birleşmesinde oldukça belirleyici olmuştur.⁵⁶⁷

TİSK, örgütlenme çalışmalarına hız vermek, yalnızca İstanbul işverenlerinin temsilcisi olduğuna yönelik izlenimleri silmek, TÜRK-İŞ, hükümet ve meclis ile daha yakın ilişki kurmak ve çalışma ilişkilerine yönelik mevzuatın oluşumunda yasa koyucuya daha hızlı etki etmek gibi çeşitli gerekçelerle, 1965 yılında aldığı karar ile merkezini İstanbul’dan Ankara’ya taşımıştır.⁵⁶⁸ Bu süreçte toplu sözleşme düzeninin ve endüstri ilişkilerindeki kurumsal ilişkilerin yaygınlaşması ile işverenlerin sendikalaşma eğilimini benimsemeye başlaması, işveren sendikalarının örgütlenme

olumsuzluklarını ve ekonomide yol açtığı sıkıntıları göstermek ve grev hakkının kısıtlanması gerektiği mesajını vermek istemiştir. Aydın, **a.g.e.**, s. 15, 41, 69, 91. Ayrıca MESS ve TİSK’in işçiler tarafından ileri sürülen uzlaşmaz tutumu, Lök’ün Kavel Grevi’nin işveren sendikalarındaki üye sayısını artırdığına yönelik tespiti ile birlikte ele alındığında, bu örgütlerin çalışma yasalarını etkilemek kadar sendikalaşmak istemeyen işverenleri de etkilemeyi amaçlamış olabilecekleri ihtimali dikkati çekmektedir. Doğrudan amacı bu olmasa dahi, MESS ve TİSK’in direncinin dolaylı yoldan böyle bir sonuca hizmet ettiği söylenebilir.

⁵⁶⁵ Muzaffer Suar, “Kamu ve Özel Sektör Müesseselerinin Aynı İşveren Kuruluşu İçinde Teşkilatlanmaları”, **TİSK İşveren Dergisi**, C. 3, S. 5, 1965, s. 4.

⁵⁶⁶ İbrahimoglu, **a.g.e.**, s. 122; Lök, **a.g.e.**, s. 245.

⁵⁶⁷ Esin, **a.g.e.**, s. 183

⁵⁶⁸ İbrahimoglu, **a.g.e.**, s. 122-123; Esin, **a.g.e.**, s. 187.

yönündeki çabaları ile birleşince üye sayılarında belirgin artışlar görülmüştür. 1970 yılına gelindiğinde toplamı 120'ye ulaşan işveren sendikaları 10 binden fazla üyeye sahip hale gelmiştir.⁵⁶⁹ Ancak sendikalı işverenlerin büyük bir kesimi bu dönem için bağımsız işveren sendikalarında örgütlenmiştir. 1970 yılına gelindiğinde TİSK üyesi sendika sayısı 19, bu sendikalara üye işyerlerinin sayısı da 1130 olmuştur. Bu tablo 1970'li yıllara gelindiğinde TİSK'in henüz tüm sektörleri temsil kabiliyetine erişemediğini göstermektedir.⁵⁷⁰ Ancak, 1960'lı yıllar boyunca birincil önceliği işverenlere sendikal bilinç aşılamak, yeni üyeler kazanmak ve işçi-işveren arasında henüz gelişmekte olan kurumsal ilişkilerde belirleyici bir konum elde etmek olan TİSK'in önemli bir gelişme gösterdiği de görülmektedir. Ayrıca, Esin'in⁵⁷¹ tespitine göre 1960'lı yılların sonuna gelindiğinde TİSK, odalar birliğinin vesayetinden bir ölçüde kurtulmuş ve daha bağımsız bir kuruluş haline gelmiştir.

TİSK'in ve işveren sendikalarının örgütlenmeye yönelik diğer bir çalışması da 1960'lı yıllar boyunca kamu kesimi işverenlerini kendi bünyelerine katma girişimleridir. Kamu ve özel kesim işverenlerinin birlikte örgütlenmesinin ülke ekonomisi açısından daha faydalı olacağını belirten işveren sendikaları, özellikle sendikal ilişkilere yabancı olan ve bu konularda yetişmiş personeli bulunmayan devlet kuruluşlarının, işçi sendikalarına aşırı tavizler vererek imzaladıkları toplu iş sözleşmelerinin ekonomide istenmeyen sonuçlar doğurduğundan şikâyet etmiş ve iş birliğine yönelik taleplerini siyasi iktidara iletmişlerdir.⁵⁷² Bu dönem kamu kuruluşları konuyla ilgili olarak ortak bir prensip kararı almamıştır. Bazı kuruluşlar özel kesim işveren sendikalarına üye olurken, bazı kuruluşlar ise bu sendikalara üye olmak yerine kendileri birleşerek sendikalar oluşturmuştur. Konfederasyona üyelik konusunda da bu işveren sendikaları ortak hareket etmemiş, kimi TİSK'e üye olurken kimi kamu işveren sendikaları ise bağımsız kalmayı tercih etmiştir.⁵⁷³

Bu dönem TİSK'in uluslararası kuruluşlara üye olmaya ve üyelerini bu kuruluşlarda temsil etmeye başlaması, örgütlenme çalışmaları kapsamında gerçekleştirdiği bir

⁵⁶⁹ Koray ve Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 74.

⁵⁷⁰ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 121,127.

⁵⁷¹ Esin, **a.g.e.**, s. 232.

⁵⁷² TİSK, "Kamu ve Özel Sektör Müesseselerinin Aynı İşveren Kuruluşu İçinde Teşkilatlanmaları", **TİSK İşveren Dergisi**, C. 3, S. 3, 1962.

⁵⁷³ Koç, 1980, **a.g.e.**, s. 36.

başka faaliyetidir. Bu kapsamda TİSK, 1963 yılında ILO'ya üye olmuştur.⁵⁷⁴ TİSK ayrıca aynı yıl, IOE'ye de üye olmuştur.⁵⁷⁵ İşveren sendikaları arasında da 1960'lı yıllarda uluslararası kuruluşlara üye olma fikri doğmuşsa da, bunun o dönem için doğuracağı yük, işveren sendikalarının bu adımı atmasına engel olmuştur.⁵⁷⁶

Uluslararası kuruluşlara üye olduktan sonra bu örgütlerle yakın ilişki içerisine giren TİSK, bu örgütlerin temsilcilerini Türkiye'ye davet ederek yabancı sermayenin deneyimlerinden faydalanmıştır. Bu kapsamda 1966 yılında Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) başkanı, TİSK başkanının daveti üzerine Türkiye'ye gelmiş ve işçi-işveren meselelerine ilişkin konularda taraflar görüşlerini paylaşmışlardır.⁵⁷⁷ Çeşitli konularda TİSK'e yardımcı olmak üzere yine 1969 yılında başka bir işveren sendikası temsilcisi sekiz ay süreliğine Türkiye'ye gelmiş ve çeşitli konferanslar düzenlemiştir.⁵⁷⁸

İşveren sendikalarının bu dönemdeki faaliyetlerinden birisi de yayın faaliyeti olmuştur. İşveren sendikaları, belirli aralıklarla çıkardıkları gazeteler aracılığıyla faaliyetlerini kamuoyuna ve üyelerine aktarmışlardır. Bu kapsamda, MESS tarafından MESS İşveren Gazetesi, Türkiye Kimya İşverenleri Sendikası tarafından Kimya-İşveren Gazetesi, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası tarafından Tekstil-İşveren Gazetesi, Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası Tarafından Gıda-İşveren Gazetesi ve Türkiye Toprak Seramik Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası tarafından da Toprak Seramik Çimento İşveren Gazetesi 1960'lı yıllarda yayın hayatına başlayan işveren yayın organları olmuştur.

1960'lı yıllarda kısa süre içerisinde örgütlenen ve faaliyetlerini çeşitlendiren işveren sendikalarının işçi sendikacılığına karşı bakış açısı ise dönem içerisinde belirgin bir

⁵⁷⁴ Ancak TİSK'in kuruluşundan önce endüstri ilişkilerinde işverenleri temsil eden tek üst kuruluş olan Odalar Birliği, daha sonra bir müddet daha endüstri ilişkilerine yönelik faaliyetlerine devam etmiştir. İşverenleri ILO'da temsil yetkisi TİSK'in üyeliği sonrası bir süre daha odalar birliği tarafından gerçekleştirilmiş, uluslararası çalışma konferansına katılacak işveren temsilcisi birlik tarafından seçilmiştir. Ancak 1965 yılında Odalar Birliği'nin bu kuruluştan çekilmesinden sonra bu görev konfederasyon tarafından üstlenilmiştir. İbrahimoglu, **a.g.e.**, s. 123-124; Esin, **a.g.e.**, s. 220.

⁵⁷⁵ TİSK'in bu kuruluştaki varlığı da 1967 yılına kadar Odalar Birliği ile ortaklık halinde devam etmiştir. Daha sonra birliğin IOE'den çekilmesi ile beraber TİSK tek temsilci konumuna gelmiştir. Esin, **a.g.e.**, s. 183.

⁵⁷⁶ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 235.

⁵⁷⁷ MESS İşveren, 1 Ocak 1967, s. 3.

⁵⁷⁸ MESS İşveren, 16 Eylül 1969, s. 1.

dönüşüm geçirmiştir. İşveren sendikaları 1960'ların başında işçi sendikacılığı ve grevler karşısında ılımlı bir tavır takınmışlardır. Ancak hem işçilerin dönem boyunca yasal süreçlere uymaksızın giriştikleri grev ve eylemlerin, hem de özellikle 1968 sonrasında işçi hareketlerinin yükselmesinin etkisiyle işveren sendikaları, grevler ve işçi sendikacılığı karşısında daha sert bir tavır benimsemiş ve sert bir söylem geliştirmişlerdir.⁵⁷⁹ İşçi sendikalarına kıyasla henüz genç ve güçsüz olan işveren sendikaları, dönem içerisinde işçi sendikaları tarafından gerçekleştirilen ve zaman zaman işyerlerinde zarara da sebep olan eylemler ve grevler karşısında sert bir tutum benimsemenin yanı sıra grev ve lokavtın işyerlerinde doğuracağı zararları karşılamak, üyelerini korumak ve iş mücadelelerinde daha fazla direnç gösterebilmek adına grev ve lokavt fonları kurmaya başlamışlardır. Bu kapsamda 1966 yılında Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası üyelik aidatlarını artırarak grev ve lokavt fonu oluşturan ilk işveren sendikası olmuştur.⁵⁸⁰ Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikasını 1967 yılında MESS izlemiş ve grev ve lokavt fonunu oluşturmuştur.⁵⁸¹

1970'li yıllar ise işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında yoğun mücadelelerin yaşandığı ve çalışma hayatının grev ve lokavtlarla sürekli olarak kesintiye uğradığı yıllardır.⁵⁸² Taraflar arasında uyuşmazlık konusunu oluşturan olguların başında işverenlerin ücretleri ve sosyal yardımları kısıtlama eğilimleri ve toplu iş sözleşmelerini merkezileştirmeye yönelik girişimleri yer almaktadır. Bu yıllarda özellikle işkolunda belirli bir temsil kabiliyetine ulaşmış güçlü işveren sendikaları, toplu iş sözleşmelerinin merkezileşmesi için yoğun bir çaba göstermiş ve kimi zaman işçi sendikalarının direncini de aşarak bu meselede endüstri ilişkilerine yön vermiştir. Türkiye'de 1960'lı yıllarda işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında birden

⁵⁷⁹ Esin, **a.g.e.**, s. 248-253.

⁵⁸⁰ TTSİS, **Kuruluşundan Bugüne Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1961-1998)**, 1999, s. 63-64.

⁵⁸¹ Bu dönem grev ve lokavt fonlarının kurulma fikrinin doğuşunda işveren sendikalarının büyük ölçüde işçi sendikalarından etkilendiği görülmektedir. Daha 1965 yılında yapılan MESS genel kurulunda, Maden-İş'in grev ve lokavt fonu oluşturduğuna işaret edilerek işveren sendikalarının da böyle bir fon kurması gerektiği üzerinde durulmuştu. Yine 1966 yılında bir TİSK yöneticisi TÜRK-İŞ'in büyük bir grev fonuna sahip olduğunu ve işverenlerin de aynı uygulamayı benimsemesi gerektiğini belirtmekteydi. MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 128-130.

⁵⁸² 1960'lı yıllarda grevde kaybedilen işgünü sayısı en yüksek seviyesine 430 bin işgünü ile 1966 yılında ulaşmışken, 1974, 1977, 1979 ve 1980'de bu sayı 1 milyonu aşmıştı. Sayın Yorğün, Meltem Delen ve Hakan Bektaş, "1963-1994 Yılları Arasında Türkiye'de Gerçekleşen Grevleri Etkileyen Faktörlere İlişkin Ekonometrik Bir Model Önerisi", **Çalışma ve Toplum**, S. 59, 2018/4, s. 1908.

çok işyerini kapsayan çeşitli grup toplu iş sözleşmeleri bağtlanmıştır. Ancak 1970’li yıllara gelindiğinde grup toplu iş sözleşmelerinin sayısı ve kapsamı giderek genişlemiş, bu sözleşme türü bazı işkollarında başat hale gelmiştir.⁵⁸³

Bu dönem işçi sendikalarının üzerinde durdukları yönetime katılma konusu da işveren sendikalarının taviz vermediği ve iş mücadelelerinin kapısını aralayan bir başka konu olmuştur. İşçi sendikaları zaman zaman Batılı ülke örneklerini de göstererek, işçiyi işe alma ve işten çıkarma, işçinin terfii, çalışma koşullarının değiştirilmesi gibi işçiyi ilgilendiren konularda, kurulacak işyeri komiteleri aracılığıyla işçilerin onayının alınmasına yönelik kamuoyu oluşturmuş ve buna yönelik taleplerde bulunmuşlardır.⁵⁸⁴ Ayrıca işçi sendikalarının dönem boyunca artış gösteren grev ve lokavtlarda geçen günlere ilişkin ücretlerin ödenmesine yönelik talepleri de çoğu zaman taraflar arasında anlaşmazlıklar doğurmuştur.⁵⁸⁵

Bu gelişmeler karşısında TİSK, işçi-işveren ilişkilerinde gözlenen gerilimlerin, kanunsuz grevlerin, işçi sendikaları arasındaki ideolojik çekişmelerin ve sendikalar tarafından ileri sürülen aşırı taleplerin işyerlerini zarara ve zaman zaman da tasfiyeye sürüklediğini belirtmiştir. Bunun önüne geçmek için işverenleri bir dizi ilke etrafında birleştirmeye yönelik çeşitli girişimlerde bulunmuştur. Bu kapsamda 1976 yılında TİSK tarafından gerçekleştirilen bir toplantı sonucunda işveren sendikaları, büyük ölçüde yukarıda bahsedilen sorunlara ilişkin bazı ortak ilke kararları alarak bir deklarasyon imzalamıştır. Bu deklarasyon kapsamında alınan kararlar ise şunlar olmuştur:⁵⁸⁶ “ 1- İşyerleri işveren sendikalarına üye olacaklardır. 2- Toplu iş sözleşmesi işveren sendikaları tarafından yapılacaktır. 3- İşveren sendikalarında grev ve lokavt fonları kurulacak ve bu fon, Konfederasyon’da tesis edilecek merkezi ihtiyat fonu ile irtibatlandırılacaktır. 4- İşverenlerin sevk ve idare hakkına müdahaleye müsaade edilmeyecektir. 5- Toplu iş sözleşmeleri Konfederasyon’ca tesbit edilecek prensiplere uygun şekilde akdedilecektir. 6- Kanuni veya kanunsuz grevlerde geçen sürelerle ait herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. 7- Toplu iş sözleşmeleri gruplar halinde akdedilecektir. 8- Sosyal yardımların genişletilmesine

⁵⁸³ Can Şafak, “Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı”, **Çalışma ve Toplum**, S. 19, 2008a.

⁵⁸⁴ DİSK Dergisi, “Üretimde İşçi Kontrolü ve Yönetime Katılma”, S. 18, Aralık 1975, s. 38-45.

⁵⁸⁵ MESS Gazetesi, 1 Ocak 1974.

⁵⁸⁶ Milliyet Gazetesi, “İşverenler, Grevde Geçen Süre İçin Ücret Ödemeyecek”, 28 Ağustos 1976, s. 1, 10.

imkân tanınmayacaktır. 9- Uzlaştırma kurullarının tırmanmaya imkân verir biçimde kararlar vermesine müsaade edilmeyecektir.”

1974 yılına gelindiğinde TİSK bünyesindeki işveren sendikalarına üye işveren sayısı 1500’e ulaşmıştır.⁵⁸⁷ 1970’li yıllarda sınıf mücadelesinin giderek daha belirgin hale gelmesi, grev ve lokavtlarda geçen işgünü sayısının artışı ve işverenlerin işçi sınıfının hareketliliği karşısında dayanışma ihtiyacı içine girmesi, işveren sendikalarının üye sayısının yükselişinde etkili olmuştur. Bu gelişmeler TİSK’in işverenler üzerindeki etkinliğini önemli ölçüde artırmıştır.

Ancak 1975 sonrasında TİSK’in sermaye sınıfı üzerindeki bu etkinliği görece azalmaya başlamıştır. TİSK’e bağlı işveren sendikalarının üye sayılarında düşüş eğilimi gözlenirken, bazı işveren sendikaları da bu dönem TİSK’ten ayrılma yolunu seçmiştir. İşveren sendikalarının grev ve lokavt fonlarını oluşturmaları ve bu fonları finanse etmek için üyelik aidatlarını artırmaları üye kayıplarında önemli bir etkidir. Yine işveren sendikalarının konfederasyona ödedikleri aidat miktarlarındaki artış da işveren sendikalarının TİSK’ten ayrılmalarında etkili olmuştur. Bunun yanı sıra işveren sendikalarının grup toplu iş sözleşmesi politikaları da iki açıdan üyelikten ayrılmalara neden olmuştur. İlk olarak grup toplu sözleşme süreci içerisinde uzayan grevlerden sakınmak isteyen bazı işverenler, sendika üyeliklerini sonlandırarak işyeri düzeyinde doğrudan kendilerinin imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ile grevleri engelleme yolunu tercih etmiştir. İkinci olarak grup toplu iş sözleşmelerinin görece küçük düzeyli işyerleri için ağır koşulları beraberinde getirmesi de bu düzeyde kurulu olan işyerlerinin işveren sendikalarından ayrılmasında belirleyici olmuştur.⁵⁸⁸ Ayrıca 1978 yılında hükümetle TÜRK-İŞ arasında imzalanan Toplumsal Anlaşma⁵⁸⁹ ile TÜRK-İŞ’in kamu ve özel sektör işverenlerinin ayrı kuruluşlar altında

⁵⁸⁷ Koç, 1980, **a.g.e.**, s. 37.

⁵⁸⁸ Pars Esin, “TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu)”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 241; Koç, 1980, **a.g.e.**, s. 38.

⁵⁸⁹ 20 Temmuz 1978 tarihli bu anlaşma gerek TÜRK-İŞ dışındaki işçi konfederasyonlarının ve işveren konfederasyonunun anlaşma dışında kalması sebebiyle gerekse de içerik itibarıyla oldukça dar kapsamlı bir nitelik taşımıştır. Anlaşmanın imzalanmasından bir müddet sonra anlaşmanın gereklerinin hükümet tarafından yerine getirmediğini ileri süren TÜRK-İŞ, Ocak 1980’de gerçekleşen hükümet değişikliğinden sonra da anlaşmadan tek taraflı olarak çekildiğini belirtmiştir. Anlaşma hakkında daha fazla bilgi için bakınız: Metin Kutal, “Toplumsal Anlaşma”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 268-269.

örgütlenmesine yönelik görüşlerinin kabul edilmesi sonucunda dört kamu işveren sendikasının TİSK üyeliğinden ayrılması da konfederasyonun güç kaybında etkili olan faktörlerden bir diğeridir.⁵⁹⁰ Sonuç olarak 1979 yılına gelindiğinde TİSK bünyesindeki işveren sendikalarına üye sayısı 1000'e kadar düşmüştür.⁵⁹¹

3.3.3. 1980 Sonrasında İşveren Sendikacılığı

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ve darbeyi izleyen uygulamalar Türkiye'de sermaye birikim modelini değiştirdiği gibi bu birikim modeline uygun bir emek rejimi oluşturmak için de sosyal hakları kısıtlamış ve sendikacılığı da yeniden şekillendirme yoluna gitmiştir. 12 Eylül sonrasında HAK-İŞ 5 ay, MİSK ve üyesi sendikalar 3 yıl, DİSK ve üyesi sendikalar 11 sene faaliyetten men edilmiş, 12 Eylül'ü “*darbe değil, bir kurtuluş hareketi*” olarak gören ve darbeye desteğini sunan TÜRK-İŞ'in faaliyetleri ise darbe sonrasında kesintiye uğramaksızın devam etmiş, TÜRK-İŞ genel sekreteri darbe sonrası kurulan askeri hükümete Sosyal Güvenlik Bakanı olarak atanmıştır.⁵⁹²

12 Eylül Askeri Darbesi, çalışmanın ikinci bölümünde de değinildiği üzere sermaye sınıfı ve bu sınıfın örgütleri tarafından olumlu karşılanmıştır. Darbe sonrası kurulan askeri hükümette işveren sendikaları önemli konumlar elde etmişlerdir. Eski MESS başkanı Turgut Özal, Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı olurken, daha önceleri TİSK ve MESS yönetiminde görev almış olan Şahap Kocatopçu ile Tahsin Önalp da bakanlığa getirilen diğer isimlerdir.⁵⁹³

⁵⁹⁰ Özgür Topkaya, “1961 Anayasası Çerçevesinde Türk Sendikal Yaşamında Değişim ve Kamu İşveren Sendikaları”, **Türkiye’de Kamu İşveren Sendikacılığının Gelişimi**, İstanbul, Der Yayınları, 2019, s. 122.

⁵⁹¹ Koç, 1980, **a.g.e.**, s. 37.

⁵⁹² Adnan Mahiroğulları, **Osmanlı’dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi (İşçi-İşveren-Memur Sendikacılığı)**, 2. Basım, Sivas, Özlem Kitabevi, 2017, s. 363-383. 12 Eylül sonrasında faaliyetleri durdurulan işçi sendikaları, DİSK ve MİSK’e bağlı sendikalardan ibaret değildi. Bağımsız sendikalardan ve TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalardan da bazılarının faaliyetleri darbe sonrasında durdurulmuş, yöneticileri gözaltına alınmıştı. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Yıldırım Koç, “12 Eylül Darbesi’nin Kurbanı Diğer Sendikalar”, **Aydınlık**, (Çevrimiçi), <https://www.aydinlik.com.tr/12-eylul-darbesi-nin-kurbani-diger-sendikalar-yildirim-koc-kose-yazilari-eylul-2019>, 20 Ekim 2020.

⁵⁹³ Şahap Kocatopçu Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tahsin Önalp ise Bayındırlık Bakanlığı görevini üstlenmiştir. Hükümetin kurulmasından bir müddet sonra kabine içindeki isimlerden bazılarının çeşitli gerekçelerle istifaları üzerine yerlerine atanan isimler arasında yine işveren sendikaları içerisinde bulunmuş kişiler yer almaktadır. MESS, **Gelenek ve Gelecek**, C. 2, İstanbul, MESS Yayın No: 316, 2000a, s. 8, 19.

İşveren sendikaları ve TİSK, hem askeri hükümet içindeki konumları hem de askeri rejimin yönelimlerinin kendi çıkarlarına olan yakınlıkları sebebiyle hazırlanan yeni anayasada oldukça etkili olmuştur. 1982 Anayasası'nın hazırlanma sürecinde Anayasa Komisyonu tarafından oluşturulan taslak metnin sendikal haklar ve çalışma hayatına yönelik bölümleri, TİSK genel sekreteri olan ve Anayasa Komisyonu içinde yer alan Rafet İbrahimoglu tarafından hazırlanmıştır.⁵⁹⁴ TİSK'in ve genel olarak sermaye sınıfının, sınıf mücadelesinin yoğun bir şekilde yaşandığı 1970'li yıllar boyunca dile getirdiği taleplerin büyük bir bölümü bu şartlar altında askeri yönetim tarafından kabul edilmiştir. Nihayetinde referandum ile kabul edilen 1982 Anayasası'nın çalışma hayatına yönelik düzenlemeleri ile TİSK'in talepleri arasındaki benzerlikler öylesine çoktur ki, literatürde bu anayasa, sendikal haklar yönüyle kimi zaman "TİSK Anayasası" olarak nitelendirilmiştir.⁵⁹⁵ Yeni anayasanın kabulünden sonra çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da yine sermaye sınıfının taleplerine paralel bir şekilde sendikal hakları kısıtlayıcı düzenlemeleri⁵⁹⁶ beraberinde getirmiştir.

1980 sonrasında yasal çerçevenin getirdiği kısıtlamalar ve sendikal harekete yönelik baskıcı uygulamalar, işçi sendikalarının gücünün zayıflamasında oldukça etkili olmuştur. Ayrıca bu dönem, sendikal hareketin gerilemesinde yasal etkiler kadar ekonomik, teknolojik, sosyal ve siyasal yapıda yaşanan değişimler de belirleyicidir. Sermayenin yapısında yaşanan değişime paralel olarak hizmetler sektöründe yaşanan gelişme, beyaz yakalı işçi sayısının hızlı artışı beraberinde getirmiştir. Geleneksel olarak mavi yakalı işçileri örgütleyen işçi sendikaları, farklı çalışma koşullarına

⁵⁹⁴ Bülent Tanör, **İki Anayasa: 1961 ve 1982**, 3. Basım, İstanbul, Beta Basım ve Yayım, 1994, s. 108-109. Anayasa taslağıyla ilgili görüşleri dikkate alınmayan TÜRK-İŞ ise bu dönem anayasa tasarısının işverenlerin talepleri doğrultusunda hazırlandığına yönelik kamuoyu kampanyaları başlatmış, mevcut düzenlemelerin işçi sınıfının kazanımlarını yok edeceğini ileri sürmüştür. Ayrıca TÜRK-İŞ'in askeri yönetime verdiği açık destek de bu süreçte konfederasyon içinde çeşitli fikir ayrılıklarını beraberinde getirmiştir. Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 365.

⁵⁹⁵ Mesut Gülmez, "1924'ten 1982'ye Anayasal Sendikal Haklar ve Ulusalüstü Kurullarla Uyumlu 'Yeni' Anayasa İçin Öneriler", **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, İstanbul, Petrol-İş Yayını, 2013, s. 78.

⁵⁹⁶ 1982 Anayasası, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun örgütlenme, grev ve lokavt, toplu pazarlık ve sendikaların siyasal faaliyetlerine yönelik getirdiği yasaklayıcı ve kısıtlayıcı düzenlemelere ilişkin ayrıntılı bir çalışma için bakınız: Necmettin Özerkmen, "Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenesi ve Getirilen Kısıtlamalar", **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi**, C. 43, S. 1, ss. 239-257.

sahip olan ve toplu hareket etmek yerine bireysel hareketi tercih eden beyaz yakalı işçileri örgütlemekte başarılı olamamış ve bu kesimin sayısında yaşanan artış sendikacılığı olumsuz etkilemiştir. Yine 1980 sonrasında yaşanan özelleştirme uygulamaları, KİT’lerde çalışan işçi sayılarının azalmasında ve buralarda kuvvetli bir örgütlenme geleneği elde etmiş sendikaların üye kaybetmesinde etkili olan bir diğer etkidir. Nihayet bu dönem, üretim sürecinin parçalanarak işletmelerin birçok işyerine bölünmesine olanak tanıyan taşeron uygulamasının yaygınlaşması, kayıt dışı istihdamın artması ve esnek istihdam modellerinin giderek daha fazla kabul görmesi gibi birçok sebep de işçi sendikalarının hem nicel hem de nitel olarak zayıflamasında etkili olan diğer unsurlardır.⁵⁹⁷

1980 sonrasında yaşanan bu gelişmeler, işçi hareketinin zayıflamasına ve sendikaların üye sayısında kayıplara sebep olduğu kadar iş mücadelelerini ve toplu pazarlığın kapsamını da etkilemiştir. Toplu iş sözleşmesi bağtlanan işyeri sayısı ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı dönem içerisinde azalma eğilimine girmiştir.⁵⁹⁸ İş mücadeleleri de benzer bir seyir izlemiştir. Aslında Türkiye’de serbest toplu pazarlık döneminin yeniden başlamasından sonra grev ve grevlerde geçen işgünü sayılarında ciddi bir artış yaşanmıştır. Bu açıdan, özellikle 1984 ile 1995 yılları arasındaki yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı 60 binleri bulmuştur. Ancak bu dönemden sonra Türkiye’de grev sayısı önemli derecede azalmış, 2000’li yıllardan sonra ise bu azalış istikrarlı bir seyir yakalamıştır. 1995-2000 yılları arasında yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı 9 bin civarındayken 2000 sonrasında bu sayı 5 binlere kadar düşmüştür. Grevlerde geçen işgünü açısından da 1995 sonrası dönem oldukça sert bir düşüş eğilimini beraberinde getirmiş; 1984-1995 yılları arasında grevde geçen işgünü 1.7 milyon iken, bu sayı 1996-2001 yılları arasında 270 bine, 2001 sonrasında ise 238 bine gerilemiştir.⁵⁹⁹

Hem çalışmanın ilk bölümünde incelenen ülke örneklerinde hem de Türkiye’de görüldüğü üzere kuruluş ve gelişimi işçi hareketinin ve işçi sendikacılığının

⁵⁹⁷ Sayım Yorğun, **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler**, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2007, s. 118-123.

⁵⁹⁸ Yorğun, 2007, **a.g.e.**, s. 119.

⁵⁹⁹ Aziz Çelik, “Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grevler ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında “Pax Romana” Mı?”, **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler Kitabı**, İstanbul, Petrol-İş Yayıncılık, 2012, s. 112-113.

gelişimini takip eden ve varlığı büyük ölçüde işçi sendikalarının varlığı ile hayat bulan işveren sendikaları da 1980 sonrası yaşanan değişim rüzgârından etkilenmişlerdir. İşveren sendikalarının işçi sendikalarına kıyasla kimi konularda şeffaflıktan daha uzak olmaları ve bu olgunun işveren sendikacılığına ilişkin verilere ulaşmayı güçleştirmesi, bu kurumların yaşadığı dönüşümü tüm yönleriyle ele almayı güçleştirmektedir.⁶⁰⁰ Ancak TİSK'e bağlı işveren sendikaları içerisinde MESS'in ve Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'nın (TTSİS) kimi yayınlarında ve web sayfalarında düzenli aralıklarla olmasa dahi üye sayılarına ilişkin veriler yer almaktadır. TİSK'e en yüksek aidatı ödeyen ve konfederasyon organlarında diğer işveren sendikalarına kıyasla daha fazla yer sahibi olan MESS ve TTSİS⁶⁰¹, büyüklükleri ve TİSK içindeki en güçlü sendikalar olmaları sebebiyle de işveren sendikacılığının 1980 sonrasında geçirdiği dönüşümün değerlendirilmesinde belirli bir temsil kabiliyetine sahiplerdir.

MESS ve TTSİS'in kısıtlı verilerinden anlaşıldığı kadarıyla işveren sendikalarının üye sayıları, serbest toplu pazarlık sisteminin askıya alındığı ve toplu iş sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından belirlendiği 1980-1983 yılları arasında kısmi de olsa azalmıştır. MESS'in 1979 ve 1980 yıllarında 310 olan üye sayısı, 1981'de 289, ertesi yıl ise 294 olmuştur.⁶⁰² 1979 yılında 165, 1980 yılında ise 166 üyesi bulunan TTSİS'in, 1982 yılında bakanlığa bildirdiği üye sayısı ise 143'tür.⁶⁰³ Ancak serbest toplu pazarlık düzeninin yeniden başlamasını takip eden süreçte işçi sınıfının yeniden bir canlanma içerisine girmesi ve grevler ile grevde geçen işgünü sayılarının olağanüstü bir şekilde artışı, sermaye sınıfını yeniden işveren sendikaları etrafında birleşmeye itmiştir. Bunun etkisi ile 1983 sonrasında

⁶⁰⁰ İşveren sendikalarının yayın organları ve genel kurul çalışma raporlarında üye sayılarına ve daha da önemlisi anlamlı bir çıkarım yapabilmek ve işveren sendikalarının yoğunluğunu hesaplayabilmek için gerekli olan üye işyerlerinde çalışan işçi sayılarına ilişkin verilere en güçlü oldukları 1970'li yıllarda ve kısmen de 1980'li yıllarda yer verilirken, 1990'lı yılları takiben bu verilere ulaşmak güçleşmiştir. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yayınladığı istatistiklerde de bu veriler yer almamaktadır.

⁶⁰¹ 1990 sonrasında MESS ve TTSİS, TİSK içerisinde kendi büyüklükleri oranında temsil edilmek için çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. Bu kapsamda 1997 yılında yapılan olağanüstü genel kurulda TİSK tüzüğü, dönemin konfederasyon başkanı Refik Baydur'un ve anlaşıldığı kadarıyla görece daha küçük işveren sendikalarının muhalefetine rağmen değiştirilmiştir. Refik Baydur, **Zirvede 15 Yıl**, Ankara, Sinemis, 2006, s. 80-81, 195-196, 203-204; Esin, 1998, **a.g.e.**, s. 242.

⁶⁰² MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 66.

⁶⁰³ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası", C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 412.

işveren sendikalarının üye sayılarında artışlar yaşanmıştır. MESS'in 1985 yılında üye sayısı 422'ye, 1987'de 438'e ve 1988'de 455'e çıkmıştır.⁶⁰⁴ 1990'lı yıllarda ise MESS'in üye sayıları azalma eğilimi göstermiş ve 1999 yılına gelindiğinde üye sayısı 278 olmuştur.⁶⁰⁵ TTSİS de üye sayıları açısından benzer bir gelişim göstermiştir. 1982 yılında 142 olan üye sayısı 1989 yılına gelindiğinde 183'e ulaşmıştır. 1990'lı yıllarda ise üyelerinin üçte birine yakını kaybeden TTSİS'in 1999 yılında üye sayısı 129'a gerilemiştir.⁶⁰⁶ Endüstri ilişkilerinde “zoraki” bir çalışma barışının egemen hale geldiği ve grevler ile greve katılan işçi sayılarının giderek azaldığı,⁶⁰⁷ alınan grev kararlarının siyasi iktidarlar tarafından milli güvenlik gerekçesi ile ertelenmesinin neredeyse gelenek halini aldığı⁶⁰⁸ 2000'li yıllardan sonra ise işveren sendikalarının üye sayılarındaki düşüş daha keskin bir hal almıştır. Bu kapsamda 2020 yılına gelindiğinde MESS'in üye sayısının 247'ye kadar gerilediği görülmektedir. ⁶⁰⁹TTSİS'in üye kaybı daha dramatik bir seyir izlemiş, kuruluşun üye sayısı 1999'dan sonra neredeyse yarı yarıya düşerek, 2020 yılında 69 olmuştur.⁶¹⁰

TİSK'e bağlı işveren sendikalarının gücünde gözlenen zayıflama, bu sendikaların taraf oldukları grup toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayıları incelendiğinde de açık bir şekilde kendini göstermektedir. Tekstil sektöründe grup toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı 1990 ile 2006 yılları arasında %68 oranında azalmıştır. Aynı azalma eğilimi çimento grubunda %66, cam grubunda %55, toprak grubunda ise %36 oranında olmuştur. MESS'in metal sektöründe imzaladığı grup toplu iş sözleşmeleri ise bu gerilemeden görece daha az etkilenmiştir. Bu sektörler TİSK içerisinde geleneksel olarak güçlü işveren sendikalarının konumlandığı sektörlerdir. Bunların dışında kalan gıda, kâğıt, deri ve kimya sektöründe kurulu bulunan işveren sendikalarının 1990'lı yıllardan sonraki güç kaybı ise daha dramatik olmuş, bu sektörlerdeki işveren sendikaları toplu pazarlık süreçlerindeki etkili konumlarını

⁶⁰⁴ MESS, **Çalışma Raporu: 1989-1990-1991**, İstanbul, 1991, s. 20.

⁶⁰⁵ MESS, **Gelenek ve Gelecek**, C. 3, İstanbul, MESS Yayın No: 339, 2000b, s. 375.

⁶⁰⁶ TTSİS, **a.g.e.**, s. 107-108.

⁶⁰⁷ Çelik, 2012, **a.g.e.**

⁶⁰⁸ 2000'li yıllarda ertelenen grevlerin listesi ve bu kapsamdaki işçi sayıları için bakınız: DİSK, **DİSKAR Sendikalaşma Araştırması**, İstanbul, 2019, s. 33. Grev ertelemelerinin tarihsel gelişimi ve işveren sendikalarının ve diğer işveren örgütlerinin grev ertelemelerine yönelik lobi faaliyetleri için bakınız: Aziz Çelik, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertellemeleri”, **Çalışma ve Toplum**, S. 18, 2008/3, s. 123-128.

⁶⁰⁹ MESS, (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/uyelerimiz/>, 20 Ekim 2020.

⁶¹⁰ TTSİS, (Çevrimiçi), <http://www.tekstilisveren.org.tr/uye/firmalar>, 20 Ekim 2020.

yitirmişlerdir.⁶¹¹ Nihayetinde işçi sendikalarının gücünün giderek zayıflaması ve bunun sonucunda toplu pazarlığın bir yandan adem-i merkezileşmesi diğer yandan da kapsamının daralması, diğer ülke örneklerinde görüldüğü gibi Türkiye’de de işveren sendikalarının gücünün azalmasına yol açmıştır. Özellikle 1990 sonrasında, yukarıda bahsedilen sebeplerle güçleri azalan işveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki etkinlikleri kadar kamuoyundaki etkinlikleri de azalmıştır. İşveren sendikaları, işveren örgütü denildiğinde akla ilk gelen kuruluşlar olma niteliğini kaybetmişlerdir.⁶¹²

TİSK’e bağlı işveren sendikalarının gücündeki ve etkinliklerindeki bu azalma bağımsız işveren sendikalarında ise çok daha ileri düzeyde gerçekleşmiştir. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın verilerine göre⁶¹³, TİSK’e üye olmayan toplam 49 bağımsız işveren sendikası bulunmaktadır. Ayrıca TİSK dışında, 2017 yılında kurulmuş Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu bulunmaktadır.⁶¹⁴ Bu işveren sendikalarının büyük bir kısmının toplu pazarlık ve endüstri ilişkilerine yönelik diğer konulardaki faaliyetleri, tüzüklerinde yer alan açıklamalardan ibaret kalmaktadır.⁶¹⁵ Bağımsız işveren sendikaları içerisinde toplu pazarlıklara taraf olanlar ise belirli birkaç sektörde yer almakta ve bir istisna niteliği taşımaktadır.⁶¹⁶

Bu güç kaybı karşısında işveren sendikaları yeniden yapılanma yoluna gitmişlerdir. Bu kapsamda bazı işveren sendikaları, geleneksel faaliyetlerinin dışında kalan ve genellikle meslek örgütleri tarafından verilen ekonomik danışmanlık hizmetleri sunmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra ücret karşılığında üye olmayan işverenlere de uzmanlık alanlarında hizmet sunulması ve bu kapsamda gelir getirebilecek hizmet alanlarının genişletilmesi için çalışmalar yürütülmüştür. Yine üye olmayan

⁶¹¹ Can Şafak, “İşveren Sendikaları Kokteyl Versin!”, (Çevrimiçi),

<https://sendika63.org/2008/05/isveren-sendikolari-kokteyl-versin-can-safak-20478/>, 20 Ekim.2020.

⁶¹² Metin Kutal, “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, **Çalışma ve Toplum**, S. 5, 2005/2, s. 20.

⁶¹³ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (Çevrimiçi), https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2998/bagimsiz_isveren.pdf, 20 Ekim 2020.

⁶¹⁴ Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü, (Çevrimiçi),

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/25460/tiskotuzuk.pdf>, 20 Ekim 2020.

⁶¹⁵ Çalışma kapsamında bağımsız işveren sendikalarının web sayfaları ile basında çıkan haberler incelenmiş ve iletişim kanalları aracılığıyla bu kuruluşlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu sendikalardan bir kısmının web sayfası bulunmamakta, bazılarının ise ulaşılamamaktadır. Ulaşılan sendikalardan edinilen cevaplar ise, birçoğunun endüstri ilişkilerinde aktif rol almadığını göstermektedir.

⁶¹⁶ Şafak, “İşveren Sendikaları Kokteyl Versin!”, **a.g.e.**

işverenlere ücreti karşılığında hukuki destek sunulması ve davaların takibine başlanması da bu kapsamda başlatılan diğer uygulamalar olmuştur. Bu arayışlar toplu sözleşme politikasında da değişiklikleri beraberinde getirmiş, önceleri üyelerine karşı katı olan işveren sendikaları, toplu sözleşme ve iş mücadelesi süreçlerinde son sözü doğrudan üyelerine devretme kararı almıştır.⁶¹⁷



⁶¹⁷ KİPLAS, *Yarım Asırlık Çınar KİPLAS ve Türkiye'nin Son 50 Yılı*, İstanbul, 2011, s. 234-238.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI'NIN (MESS) ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ YERİ VE FAALİYETLERİ

Çalışmanın bu bölümü Türkiye’de işveren sendikalarının konumlarını, faaliyetlerini ve endüstri ilişkileri üzerindeki etkilerini MESS özelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Türkiye ekonomisi açısından önemi oldukça yüksek olan metal sektöründe kurulu bulunan MESS, Türkiye’deki işveren sendikaları arasında ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. MESS’e bu ayrıcalıklı konumu kazandıran ise, üyelerinin önemli bir kısmının ekonomide etkili olan büyük şirketler olması, görece yüksek üye sayısının beraberinde getirdiği yüksek temsil gücü ve üyelerinin sağladığı mali güçtür. Bu unsurlar, Türkiye’de sendikacılığın gerçek anlamda hayat bulduğu ilk günlerden bu yana, MESS’in endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinde belirleyici olmasına imkân tanımıştır. Çalışmanın bu bölümünde MESS, Türkiye’deki en güçlü işveren sendikası konumunda bulunması sebebiyle incelenmeye değer bulunmuştur. MESS’in tarihsel süreç içerisinde izlediği politikalar, bu politikaları izlemedeki amaçları ve uygulamada bunların nasıl hayat bulduğu ele alınarak, MESS özelinde işveren sendikalarının etkinliği değerlendirilmektedir. Endüstri ilişkilerindeki gücü, ekonomik, sosyal ve siyasal hayattaki etkinliği ve MESS’i diğer işveren sendikalarının içerisinde farklı kılan özelliklerinin yanı sıra çalışmada MESS’in incelenmesinin sebeplerinden bir tanesi de diğer işveren sendikaları ile karşılaştırıldığında bilgi ve belge yönünden daha zengin ve ulaşılabilir bir arşive sahip olmasıdır. İşveren sendikalarının genellikle gizliliklerine aşırı önem atfetmeleri, çoğu zaman için bu sendikalara ait verilere ulaşmayı ve bu örgütler hakkında değerlendirme yapmayı zorlaştırmaktadır. Ancak MESS’in düzenli yayın faaliyetleri, bu zorluğun kısmen de olsa aşılmasını mümkün kılmaktadır.

MESS, köklü yapısı ve sahip olduğu güç doğrultusunda çok sayıda faaliyeti aynı anda yürütebilmektedir. MESS daha kuruluşundan itibaren ekonomik ve sosyal sorunların açık bir şekilde ayrılamayacağı inancı ile üyelerinin her iki alandaki

çıkarlarını da koruma işlevini üstlenmiştir.⁶¹⁸ Dolayısı ile MESS tarihsel süreçte endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinde olduğu kadar, ekonomik meselelerde de aktif olagelmıştır. Bunun yanı sıra MESS, en azından 2000’li yıllara kadar politik meselelerde de bir baskı grubu olarak hareket etmiştir. Ancak çalışmanın bu bölümünde MESS’in ağırlıklı olarak endüstri ilişkilerindeki faaliyetleri üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda MESS’in endüstri ilişkilerine yönelik faaliyetleri, toplu pazarlık politikaları, grevler karşısındaki tutumu, sendikasılaştırma uygulamaları ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki çalışmalarının ele alındığı başlıklar altında incelenmektedir.

4.1. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası’nın (MESS) Kısa Bir Tarihçesi

MESS’in resmi anlatısına göre, MESS kurulduğunda bunu gerektirecek hiçbir nesnel koşul bulunmamaktadır. Grev hakkının yasalarda henüz kendisine yer bulmadığı dönemde, işçi sendikalarının sahip oldukları haklar işverenleri örgütlenmeye itecek kadar kuvvetli değildir. Ancak MESS’in ifadesiyle metal sektöründe faaliyet gösteren ‘vizyon sahibi’ 11 sanayici ⁶¹⁹, yakın gelecekte bir işveren sendikasına ihtiyaç duyulacağını önceden öngörmüş ve MESS’i kurmak için bir araya gelmiştir. Bu kişiler MESS’i oluştururken ve statüsünü belirlerken endüstri ilişkileri alanındaki öğretim üyelerinden de yardım almışlardır. ⁶²⁰ Nihayetinde MESS, metal işkolunda faaliyet göstermek amacıyla o zaman için Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası adıyla 14 Ekim 1959 tarihinde kurulmuş ve faaliyetlerine başlamıştır.

Kurucuların anılarından ve demeçlerinden anlaşılan ise MESS’in kuruluşu bir gelecek öngörüsünden ziyade işkolundaki işçi örgütlenmesine yönelik bir reaksiyon sonucunda olmuştur. Profilo Holding’in kurucusu Jak Kamhi, Maden-İş’in kurulmasından sonra işyerlerinde oldukça etkili olmaya başladığını, özellikle toplu

⁶¹⁸ Lök, 1966, **a.g.e.**, s. 238.

⁶¹⁹ MESS’in kuruluşunda yer alan sanayiciler: Şekip Menço (Talisman Sanayi ve Ticaret A.Ş.), Bedii Turgut Taranto (Emayetaş Madeni Eşya Sac ve Emaye Fabrikaları T.A.Ş.), Adnan Bersel (Arçelik A.Ş.), Burhanettin Günergun (Türk Demir Döküm Fabrikaları A.Ş.), Jak Kamhi (Profilo Demir Fabrikası), Alberto Penhas (Nurmetal Çelik Eşya Fabrikası), Seyfettin Atabek (General Çelik Eşya Fabrikası), Salim Osman Tatari (General Dikiş Fabrikası), Yento Meşulamırlardan (Ali Rıza Aksel İthalat ve İmalat Ltd. Şti.), Şevket Belgin (Zatel Şevket Belgin Firması) ve Nurettin Kızılay (İstanbul Cıvata ve Somun Fabrikası Ltd. Şti.) MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 16.

⁶²⁰ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 16-17.

sözleşme dönemlerinde sendikanın kanundaki boşluklardan faydalanarak iş yavaşlatma vb. gibi uygulamaları organize ettiğini biyografisinde belirtmektedir. Sendikaya karşı tek başlarına mücadele etmenin kendileri açısından dezavantaj doğurduğunu ifade eden Kamhi, bu sebeple diğer işverenlerle temasa geçtiğini söylemektedir.⁶²¹ Diğer bir kurucu olan Bedi Taranto da, işveren sendikası kurma fikrinin oluşmasında, faaliyetlerine henüz başlamış olan Maden-İş'in etkili olduğuna inandığını belirtmektedir.⁶²² Sonuç olarak işveren sendikalarının evrensel gelişiminde olduğu gibi MESS'in de, işçilerin örgütlenmesi ve işverenler üzerinde baskı kurmasını takip eden süreçte, işkolundaki işverenlerin birlikte hareket ederek işçi sendikaları karşısında kendi sınıfsal çıkarlarını korumak üzere kurulduğu görülmektedir.

MESS kuruluşundan sonraki ilk dönemde teşkilatlanma çalışmalarına ağırlık vermiştir. Henüz grev hakkının olmadığı bu dönemde işverenler genellikle sendika üyesi olmaktan çekinmişlerdir. Kurucu üyelerin anlattıklarına göre bu dönem, genellikle kişisel ilişkiler ve kurucuların yoğun çalışmaları neticesinde üye kazanılabilmektedir.⁶²³ MESS'in üye sayısı, ancak çalışma yaşamını ve grevi bir hak olarak düzenleyen yasal mevzuatın kabul edilmesinden sonra artmaya başlamıştır. MESS'in kurulduğu 1959 yılında 11 olan üye sayısı 1961 yılına gelindiğinde yalnızca 17'ye yükselmiştir. 1962 yılında 27'ye çıkan üye sayısı, çalışma yasalarının yürürlüğe girmesinden sonra hızlı bir artış göstermiş, 1963 yılının sonunda 72'ye ulaşmıştır. 1964 yılında MESS'in üye sayısı iki kat artış göstererek 145 olmuş ve bundan sonra da düzenli olarak artmaya devam etmiş, 1971 yılına gelindiğinde 301'e ulaşmıştır. 1960'ların sonlarına gelindiğinde MESS metal işkolunun yüzde 55'ini temsil eden ve üye işyerlerinde 74 bine yakın işçinin çalıştığı bir işveren sendikası haline gelmiştir. Aynı dönemde MESS hem üye sayısı hem de üye işyerlerinde çalışan işçi sayısı açısından TİSK içindeki en güçlü örgüt konumuna ulaşmıştır.⁶²⁴ MESS'in bu güçlü konumu sonraki dönemlerde daha belirgin hale gelmiş ve MESS işveren sendikası denildiğinde Türkiye'de akla ilk gelen örgüt olagelmıştır.

⁶²¹ Kamhi, **a.g.e.**, 218-219.

⁶²² MESS İşveren, 1 Ocak 1984, s. 2.

⁶²³ MESS İşveren, 25.Yıl, 1 Ocak 1984, 15 Ocak 1984.

⁶²⁴ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 127.

1962 yılında yaptığı genel kurulda adının başına Türkiye kelimesini ekleyen ve ulusal düzeyde faaliyet göstermeye başlayan MESS, bu doğrultuda çeşitli illerde temsilcilikler açmıştır. Ayrıca MESS, çalışmalarını daha sistematik hale getirmek için bünyesinde uzmanlaşmış birimler kurma yoluna gitmiştir. 1960'lı yılların ortalarından itibaren örgütün gündeminde yer alan ayrı bir araştırma bölümünün kurulması fikri 1969 yılında hayata geçirilmiştir. Etüt ve Araştırma Servisi adı altında kurulan bu bölüm, piyasa ücretlerini inceleyerek ve istatistiki veri toplayarak MESS'in toplu pazarlıklara bilimsel bir plan doğrultusunda hazırlanmasına hizmet etmiştir.⁶²⁵ Endüstri ilişkilerindeki gelişmeler ve değişen ihtiyaçlar doğrultusunda MESS araştırma bölümünün yanı sıra birçok yeni bölüm kurmuş⁶²⁶, birçok profesyoneli bünyesinde barındıran ve kapsamlı çalışmalar yapan bu bölümler vasıtasıyla üyelerine daha spesifik konularda nitelikli hizmet sunmayı amaçlamıştır.

Görüldüğü üzere 1970'li yıllara gelindiğinde MESS metal işkolunda geniş bir örgütlenme başarısı yakalamış ve Türkiye'nin en büyük işveren sendikalarından biri haline gelmiştir. MESS'in üye sayısı 1970'li yılların ortalarına kadar artış göstermiş ve 1976 yılında 399'a ulaşmıştır. Bundan sonraki süreçte ise endüstri ilişkilerindeki çatışma ortamının da etkisiyle MESS bünyesinde ayrılıklar yaşanmış ve üye sayıları gerilemiştir. 1980 yılına gelindiğinde MESS'in üye sayısı 310'a düşmüştür. Bu dönem MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçilerin sayısı ise 80 bin civarında seyretmiştir.⁶²⁷ Görüldüğü üzere bu yıllarda MESS, gerek üye sayısı açısından gerekse de üye işyerlerinde çalışan işçi sayısı açısından en güçlü işveren sendikası konumunu pekiştirmiştir. Bu gelişmede, ileride anlatılacağı üzere MESS'in metal işkolunda kendi politikası dışında hareket eden işverenlere karşı uyguladığı yaptırımların ve sınıf mücadelesinde beliren sertleşmenin önemli etkileri olmuştur.

MESS'in 1970'li yıllardaki başlıca amacı toplu pazarlığı merkezileştirmek olmuştur. Bir sonraki başlık altında daha detaylı ele alınacak bu amaç kapsamında MESS, üyelerini yeniden örgütleyerek daha hiyerarşik bir örgüt haline gelmiştir. Toplu

⁶²⁵ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 116-118.

⁶²⁶ Bugün MESS bünyesindeki bölümler: Toplu Sözleşme ve Mevzuat Bölümü, Endüstri Yönetimi ve Araştırma Bölümü, Dış İlişkiler, Eğitim ve Projeler Bölümü, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Kurumsal İlişkiler Bölümü ve İdari ve Mali İşler Bölümüdür. MESS, (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/kurumsal/bolumlerimiz/>, 20 Ekim 2020.

⁶²⁷ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 370-371.

pazarlığı merkezileştirerek işçi sendikalarının gücünü zayıflatmak isteyen MESS, buna muhalif olan işçi sendikaları ve özellikle Maden-İş ile 1970’li yıllar boyunca giriştiği yoğun mücadeleler neticesinde kamuoyunda zaman zaman yalnızca metal işkolundaki işverenlerin değil bütünüyle sermaye sınıfının temsilcisi olarak görülmeye başlanmıştır.⁶²⁸ MESS, 1970’li yıllarda politik meselelerde de sermaye sınıfının çıkarlarının önde gelen takipçisi olmuştur. Kamuoyu ve yayın faaliyetleri aracılığıyla siyasi iktidarlar üzerinde baskı kuran MESS, 1970’li yılların sonlarında mevcut koşullar göz önünde alındığında askeri darbeye ilişkilendirilebilecek çağrılarda da bulunmuştur.⁶²⁹

12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında MESS’in tutum ve faaliyetlerinde belirgin bir değişim gözlemlenmektedir. MESS de işveren örgütlerinin genelinde görüldüğü üzere 1980 askeri darbesini olumlu karşılayan bir tutum takınmıştır. Darbe sonrasında sıkıyönetim komutanlığı tarafından kısa bir süre için faaliyetleri durdurulan⁶³⁰ ancak sonrasında faaliyetlerine devam etmesine izin verilen MESS, gerek endüstri ilişkilerinde gerekse de diğer alanlarda önceki döneme kıyasla daha farklı yaklaşımlar benimsemiştir. 1980 öncesinin sert ve kavgacı işveren örgütü, sermayenin vurucu gücü olarak bilinen MESS, özellikle yayınları aracılığıyla bu imajı zayıflatmaya ve toplum nezdindeki itibarını artırmaya gayret göstermiştir. Aynı amaç doğrultusunda MESS, 1980 sonrasında akademiyle de yakın ilişkiler kurmuştur. MESS’in akademi ile kurduğu ilişki, bir yandan politikalarına bilimsel

⁶²⁸ Atilla İlhan bir yazısında MESS için Sermayenin “Vurucu Gücü” tabirini kullanmaktadır. Atilla İlhan, “Sermayenin “Vurucu Gücü” Neden MESS?”, Dünya, 29 Ekim 1977’den aktaran MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 438.

⁶²⁹ Bunun en belirgin örneklerinden birisini MESS’in 1979 yılında çıkarılan Hür Teşebbüs ve Devlet Planlaması kitabında görmek mümkündür. Kitabın önsözünü kaleme alan dönemin MESS başkanı, özel sektörün şikâyetlerini dile getirdiği yazısında sözlerini “*memleketin kaderinden sorumlu güçlerin ve yetkililerin konuya eğilmeleri, sarsıntı geçirmekte bulunan demokrasimizin kurtarılması için gerekli tedbirleri almaları dileği ile*” diyerek bitirmektedir. MESS, **Hür Teşebbüs ve Devlet Planlaması**, Ankara, MESS Yayınları:76, 1979, s. X.

⁶³⁰ 12 Eylül öncesinde, sınıf mücadelesinin sermaye tarafındaki en güçlü ve girişken örgütü olan MESS’i hedef alan sloganlara sokak duvarlarında çok sık rastlanmaktadır. Darbe gerçekleşir gerçekleşmez İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı, bu sloganlardan yola çıkarak MESS’in *zararlı* bir örgüt olduğunu düşünmüş ve faaliyetlerini durdurmuştur. MESS’in sermaye sınıfının örgütü olduğunun anlaşılması üzerine, olaydan beş gün sonra, MESS yeniden faaliyetlerine başlamıştır. MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 59.

destek sağlama hizmeti görmüş diğer yandan da örgütün toplumsal saygınlığının artışında etkili olmuştur.⁶³¹

MESS'in endüstri ilişkilerindeki muarızları olan işçi sendikaları ile kurduğu ilişkinin niteliği de 1980 sonrasında değişmeye başlamıştır. Bu dönem, çatışma yerine uzlaşma amaçladığını belirten ve yayınlarında sık sık barış sözünü vurgulamaya başlayan MESS, işçi sendikaları ile daha uzlaşmacı bir ilişki içerisine girmiştir. Şüphesiz MESS'in 1970'li yıllarda yürüttüğü sınıf mücadelesinden büyük bir güç ve hâkimiyetle çıkmış olmasının ve 1980 sonrasındaki sermaye yanlı politikaların işçi sendikalarının gücünde yarattığı tahribatın da bunda büyük etkisi olmuştur.

1980'li yıllarda MESS'in üye sayılarında ciddi artışların yaşandığı görülmektedir. Bu atılım, bir yandan MESS'in başlattığı yeni üye kampanyaları ile diğer yandan yürürlüğe girmesi beklenen yeni yasalar ve yeniden başlaması planlanan serbest pazarlık ile alakalıdır. MESS'in bu dönemdeki stratejilerinden birisi potansiyel üyeleri ürkütmek üzerine kurulmuştur. Askeri yönetim altında MESS, sık sık 1970'li yıllardaki çatışmaların bir sebebinin de işverenlerin yeterli derece örgütlü olmayışı ve endüstri ilişkilerinde dengeyi sağlayamaması olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda yeni dönemde kuvvetli işçi sendikalarına karşı birlikte hareket etmeleri gerektiğini ifade eden MESS, aksi takdirde 1970'li yıllardaki çatışma ortamına dönüleceğini belirtmiştir.⁶³² Bunun yanı sıra MESS, serbest toplu pazarlık döneminin başlaması ile beraber her üyeden yeni bir üye kazandırma kampanyası başlatmıştır. 1983 yılında üye sayısı 327 olan MESS, bu çalışmaların da etkisi ile 1988 yılına gelindiğinde üye sayısını 455'e çıkarmıştır.⁶³³ MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçi sayısı 1989 yılına gelindiğinde 143.339 olmuştur.⁶³⁴ 1989 yılı işkolu istatistiklerinde metal işkolunda kayıtlı işçi sayısının 428.329⁶³⁵ olduğu göz önüne alındığında MESS'in bu dönemdeki üye yoğunluğunun %33 olduğu görülmektedir.

MESS, 1980 sonrasında benimsediği yaklaşımı 1990'lı yıllarda da devam ettirmiştir. Dönem boyunca gerek MESS'in yayınlarında gerekse de MESS yöneticilerinin

⁶³¹ Melih Yeşilbağ, "İdeolojik Mücadele Aracı Olarak Entelektüel Sermaye: MESS ve TİSK Örnekleri", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 17, S. 4, 2015.

⁶³² Örnek bir davet için bakınız: MESS İşveren, "MESS'e Davet Ediyoruz", 15 Eylül 1983, s. 4-5.

⁶³³ MESS, 2010, *a.g.e.*, s. 66.

⁶³⁴ MESS, 1993, *a.g.e.*, s. 18.

⁶³⁵ T.C. Resmi Gazete, 17 Temmuz 1989.

söylemlerinde sosyal diyalog vurgusunun ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca 1980’li yıllarda başlayan bu uzlaşmacı tutumun sonucunda MESS’in işçi sendikaları ile geliştirdiği diyalogun daha kapsamlı ve daha belirgin hale geldiği söylenebilir. İşçi sendikaları ile ortak toplantılar düzenlemek⁶³⁶, ortak projeler geliştirmek⁶³⁷ ve MESS yayın organlarında işçi sendikası liderleri ile yapılan röportajlara yer vermek, bu dönem MESS’in sosyal diyalog kapsamında ele aldığı girişimlerden bazılarıdır.⁶³⁸ Yine de bu diyalogun toplu sözleşme dönemlerinde yerini çoğunlukla gerilime bıraktığını da söylemek gerekmektedir. Özellikle MESS’in 1990’lı yıllar boyunca toplu pazarlıklarda esneklik kavramını gündeme getirmesi, esnekliği işkolunda yerleştirme çabaları ve ekonomik kriz dönemlerinde işçi sendikalarının talepleri karşısında sık sık işsizlik kozunu öne sürmesi, işkolunda kurmaya çalıştığı sosyal diyalogu zedeleyen uygulamalar olmuştur.

1990’lı yıllarda MESS’in politik konularda en az 1970’li yıllardaki kadar aktif bir rol oynadığını söylemek mümkündür. MESS, dönem boyunca, kapsamı endüstri ilişkileri ile sınırlı olmayan birçok konuda sık sık hükümetleri baskılayacak basın açıklamaları yapmıştır. Özelleştirme, terör sorunu, laiklik kaygısı ve ekonomik meseleler MESS’in bu dönem üzerinde yoğun şekilde durduğu konuların başında gelmiştir.⁶³⁹ MESS özellikle 28 Şubat sürecinde oldukça aktif bir görev almış, Türkiye Metal, Çelik Mühimmat Makina, Metalden Mamül Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası (Türk Metal Sendikası) ile kurduğu hükümet karşıtı

⁶³⁶ MESS, 1990’lı yılların ikinci yarısından itibaren işkolunda en çok işçiyi temsil eden üç işçi sendikası ile akademisyenlerin de dâhil olduğu “diyalog ve iş birliği” toplantıları düzenlemeye başlamıştır. MESS İşveren, Temmuz 1997; MESS İşveren, Nisan 1999; MESS İşveren, Haziran 1999.

⁶³⁷ Belirtilen dönemde MESS, Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş ve Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamülleri İşçileri Sendikası (Özçelik-İş) ile gerçekleştirdiği diyalog ve iş birliği toplantılarında üç işçi sendikası ile ayrı ayrı ortak eğitim projesi düzenleme kararı almış ve ön çalışmalara başlamıştır. MESS İşveren, Temmuz 1997, s. 9. İlerleyen süreçte Türk Metal Sendikası ile ortak eğitim projesi başlatılmışsa da diğer işçi sendikaları ile ön çalışmaları başlatılan projeler hayata geçirilememiştir.

⁶³⁸ Bu dönem MESS, en kapsamlı ortaklığını çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak inceleneceği üzere Türk Metal Sendikası ile geliştirmiştir. Ancak Türk Metal Sendikası, MESS’in sosyal diyalog kapsamında ilişkilerini iyileştirdiği tek sendika değildir. Dönem içinde MESS’in muhatap olduğu tüm işçi sendikalarının MESS’e yönelik söylemlerinin yumuşadığı görülmektedir. Öyle ki, MESS’in 1970’li yıllardaki en büyük muarızı olan Maden-İş’in tarihsel uzantısı olarak kabul edilebilecek olan Birleşik Metal-İş genel başkanı dahi bu dönem MESS’i olumlayan söylemlerde bulunmuştur. Ayrıntılı bilgi için bakınız: MESS İşveren, Mart 1998, s. 3.

⁶³⁹ Örnek bir açıklama için bakınız: MESS, “Türkiye’nin İki Büyük İşçi ve İşveren Sendikası Ortak Bir Bildiri Yayınladı”, **Medya’da MESS/1994**, İstanbul, MESS Yayın No:206, 2006, s. 134. Medya’da MESS’le ilgili çıkan haberlerin derlendiği Medya’da MESS kitap serisi konuyla ilgili birçok açıklamayı barındırmaktadır.

ortaklık, müdahalenin sivil ayağını oluşturan beşli oluşumun öncülüğünü yapmıştır.⁶⁴⁰

1990'lı yıllarda endüstri ilişkilerinde ve politik arenada oldukça etkili olduğu görülen MESS'in üye sayıları ise bu dönemde keskin bir düşüş yaşamıştır. 1989 yılında 427, 1990 yılında 398 olan üye sayısı, 1994 yılında 278'e gerilemiştir. Bu tarihten sonra MESS'in üye sayıları ufak dalgalanmalar göstermiş, 1999 yılında 278 olmuştur. Bu yıllarda MESS üyesi işletmelerin istihdam ettikleri ortalama işçi sayılarının artış göstermesi, üyelikten ayrılanların görece küçük işletmeler olduğunu göstermektedir.⁶⁴¹ Bu durum 1990'lı yıllardaki ekonomik çalkantılar da dikkate alındığında, kriz dönemlerinde büyük sermaye dışındaki sermaye gruplarının endüstri ilişkileri sisteminin dışına çıkma eğilimini benimsediğini göstermektedir.

MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçi sayıları da bu dönem büyük gerileme göstermiştir. 1990 yılında MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçi sayısı 126.968 iken bu sayı 1994 yılında 94 bin, 1999 yılında ise 98 bin olmuştur.⁶⁴² 1999 yılında yayınlanan işkolu istatistiklerinde metal işkolunda kayıtlı işçi sayısı ise 516.133 olmuştur.⁶⁴³ Bu sayılar MESS'in, 1999 yılında işkolundaki kayıtlı işçilerin %19'unu bünyesinde barındırdığını göstermektedir. Bu oran aynı zamanda 1989 yılına göre % 14'lük bir azalışa işaret etmektedir. Görüldüğü üzere 1980'li yıllardan sonra gelen ve işveren sendikalarının hemen hemen her yerde üye kayıpları yaşamaya başladığı süreçte MESS'in işkolundaki ağırlığı da azalmıştır. Buna rağmen MESS'in gerek metal işkolunun gerekse Türkiye'nin en güçlü işveren sendikası olma konumunu

⁶⁴⁰ Beşli çete, beşli sivil girişim gibi isimlerle de adlandırılan bu oluşum, 28 Şubat sürecinde DİSK, Türk-İş, TİSK, TOBB ve TESK tarafından bir araya getirilen hükümet karşıtı platformu ifade etmektedir. MESS'in tarihinin anlatıldığı kitapta bu girişimin ilk ayağının MESS ile Türk Metal Sendikası'nın birlikteliğinden doğduğuna değinilmektedir. MESS'in 28 Şubat müdahalesinin silahlı kuvvetlerinin başında gelmesinin sebebi ise aslında çalışmanın ikinci bölümünde de değinildiği üzere büyük burjuvazinin ayrıcalıklı konumunu kaybetme endişesinden kaynaklanmaktadır. 1990'lı yıllarda görece küçük işletmelerin üyelikten ayrılması ile büyük burjuvazinin örgütü olma özelliğini pekiştiren MESS'in, 28 Şubat sürecindeki reflekslerinin özünde ekonomik çıkarları ile yakından alakadar olduğunu gösteren pek çok açıklaması da bulunmaktadır. MESS'in özelleştirme uygulamaları konusundaki memnuniyetsizliğine ilişkin dönem boyunca dile getirdiği açıklamaları bu minvalde ele alınabilir. Yine otomotiv sektöründe yürürlüğe konulan bir kararnamenin MESS üyesi büyük burjuvazinin çıkarlarını karşılamaması da MESS'in siyasi iktidarı hedef almasının muhtemel sebeplerinden bir diğeridir. MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 156.

⁶⁴¹ MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 66-67.

⁶⁴² MESS, 2000b, **a.g.e.**, s. 376.

⁶⁴³ T.C. Resmi Gazete, 17 Temmuz 199.

sürdürdüğünü söylemek mümkündür. Çünkü MESS'in işkolundaki etkisi yalnızca üyeleri ile sınırlı değildir. MESS imzaladığı grup toplu iş sözleşmeleri ve izlediği politikalar ile işkolundaki çalışma koşullarının belirlenmesinde de etkili olmaktadır.

2000'li yıllarda çalışma hayatının sermaye yanlı politikalarla çevrenmiş oluşu, işçi sendikalarının karşı politikalar geliştirmedeki başarısızlığı ve giderek güçlerini yitirmeleri, işveren sendikalarının tümü için olduğu gibi MESS için de temsil gücünde bir zayıflamayı beraberinde getirmiştir. Çünkü işveren sendikaları, çalışmanın ilk bölümünde anlatıldığı üzere, kimi zaman işçi sendikaları karşısında birlikte hareket ederek onların gücünü bastırma, kimi zaman rekabeti yönetme, kimi zamansa siyasi iktidarların oy kaygısı ile yürüttükleri emek yanlı politikaları sermaye lehine törpülemek amacıyla kurulurlar ve bu karşıtlıktan beslenirler. Ancak 2000'li yıllarda sermayenin karşısındaki bu tehlikelerin göz ardı edilebilecek düzeyde seyredişi ve devletlerin sermayeyi destekleyici politikaları, işverenlerin ortak hareket etme ihtiyaçlarını da kısmen ortadan kaldırmıştır. MESS'in üye sayılarındaki ve temsil gücündeki değişime bakıldığında da bu seyir görülmektedir. MESS'in üye sayılarında 1990'lı yıllarda başlayan düşme eğilimi 2000'lerde de sürmüştür. 1999 yılında 278 olan üye sayısı, 2004 yılında 278 olarak kalmışsa da, 2010 yılında 271'e⁶⁴⁴, 2020 yılında ise 247'ye⁶⁴⁵ gerilemiştir. 2000'li yıllarda görece küçük ölçekli işyerlerinin MESS üyeliğinden ayrılma eğilimi devam etmiş, MESS üyesi işletme başına düşen işçi sayıları istikrarlı bir artış eğilimi göstermiştir.⁶⁴⁶

MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçi sayısının işkolunda kayıtlı işçi sayısına oranları da 2000'li yıllar boyunca istikrarlı bir düşüş seyretmiş ve MESS'in temsil gücündeki azalış devam etmiştir. 2004 yılında MESS üyesi işyerlerinde 93.987⁶⁴⁷ işçi istihdam edilirken, işkolundaki toplam işçi sayısı ise 613.627 olarak kayıtlara geçmiştir.⁶⁴⁸ Bu sayılardan yola çıkıldığında MESS'in işkolundaki temsil oranının %15'lere gerilediği görülmektedir. Daha yakın tarihli sayılara bakıldığında bu gidişatın 2010 sonrasında da devam ettiği görülmektedir. MESS bünyesinde çalışan işçi sayısı 2019

⁶⁴⁴ MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 309- 310.

⁶⁴⁵ MESS, (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/uyelerimiz/>, 20 Ekim 2020.

⁶⁴⁶ MESS üyesi işyerlerinde işletme başına düşen işçi sayısı 1991 yılında 313 iken, 1999 yılında 351, 2004 yılında 469 ve 2008 yılında 537 olmuştur. MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 309.

⁶⁴⁷ MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 310.

⁶⁴⁸ T.C. Resmi Gazete, 20 Temmuz 2004.

yılında 186 binler civarında seyrederken,⁶⁴⁹ bu, işkolundaki toplam işçi sayısının yüzde 11.87'sine tekabül etmektedir.⁶⁵⁰

MESS, 1980 sonrasında başlayan, 1990'lı yıllarda hızlanan ve 2000'li yıllarda istikrar kazanan bu gelişmelerden etkilenmiştir. Üye sayılarında gözlenen azalış, üye yoğunluğu açısından da kendisini göstermiş ve MESS üyesi işletmelerde çalışan işçi sayılarının işkolundaki işçilere oranı sürekli olarak gerilemiştir. 1980 sonrası yaşanan bu dönüşüm, dünya genelindeki gelişmelere paralel bir şekilde beraberinde MESS'in üye yapısında da değişimi getirmiştir. Küçük ölçekli işletmeler MESS üyeliğinden çekilirken, işletme başına düşen işçi sayısı istikrarlı artış göstermiştir. Bu durum MESS'in büyük burjuvazinin örgütü olma özelliğinin pekiştiğini göstermektedir.⁶⁵¹

2000'li yıllar MESS'in faaliyet alanlarında da değişimi beraberinde getirmiştir. Yayınlarından ve örgütün temsilcilerinin medyada yer alan demeçlerinden yola çıkarak, MESS'in 2000'li yıllarda endüstri ilişkilerinin dışındaki alanlarda daha az görünür olduğu ileri sürülebilir. MESS, ekonomi politikalarına ilişkin görüşlerini açıklamaya devam etmekle beraber, önceki dönemlere kıyasla bu faaliyetin toplam faaliyetler içinde daha az yer kapladığı söylenebilir. Bu kapsamdaki açıklamaların, genellikle TİSK ve TÜSİAD gibi MESS'in organik bağa sahip olduğu diğer işveren örgütlerince gerçekleştirildiği görülmektedir. MESS'in bu arka planda kalma tutumu politik meselelerde kendisini daha net göstermektedir. 1970'li yıllardan sonra sıklıkla siyasi iktidarlar üzerinde baskı kuran, bunu yer yer kendi inisiyatifiyle, yer yer diğer işveren ve hatta işçi örgütleriyle ortaklık içinde gerçekleştiren MESS'in bu dönem politik alandan neredeyse tamamıyla çekildiği, nadiren de olsa bir söylemde bulunduğu da çok yumuşak bir dil benimsediği görülmektedir. Sonuç olarak bu

⁶⁴⁹ BEYSAD, (Çevrimiçi), <https://www.beysad.org.tr/tr/mess-yonetim-kurulu-baskani-ozgur-burak-akkol>, 20 Ekim 2020.

⁶⁵⁰ MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçi sayıları önemli derecede artmasına rağmen, temsil oranının azalmış olması, bahsedilen yıllar arasında işkolundaki toplam işçi sayısının daha yüksek oranlı artışından kaynaklanmaktadır. 2019 Temmuz istatistiklerine göre metal işkolundaki toplam işçi sayısı 1.566.446'dır. T.C. Resmi Gazete, 31 Ocak 2020.

⁶⁵¹ Bunu destekleyen başka veriler de mevcuttur. Çalışan işçi sayısı açısından işkolunda %12'ye yakın bir temsil gücü olan MESS, buna rağmen Türkiye'de imalat sanayisindeki toplam cironun %25'ine sahiptir. Yine imalat sanayi ihracatının %39'u MESS üyeleri tarafından gerçekleştirilmektedir. BEYSAD, (Çevrimiçi), <https://www.beysad.org.tr/tr/mess-yonetim-kurulu-baskani-ozgur-burak-akkol>, 20 Ekim 2020.

dönem MESS'in endüstri ilişkilerinin dışına çıkma eğiliminin azaldığını söylemek mümkün görünmektedir.

4.2. MESS'in Toplu Pazarlık Politikası ve Metal Sektöründe Toplu Pazarlığın Merkezileşmesi

Toplu pazarlıklara katılarak endüstri ilişkilerinde kuralların oluşum sürecinde aktif görev almak, geleneksel olarak işveren sendikalarının temel fonksiyonlarının başında gelmektedir. Hatırlanacağı üzere sanayileşmedeki gelişmenin sonucunda belirli bir boyuta ulaşan işçi sınıfı sendikalar etrafında birleşmiş ve işverenlerle toplu olarak müzakere etmeye başlamışlardır. Başlangıçta işçi sendikaları mücadelelerini genellikle işyeri düzeyinde gerçekleştirmeyi tercih etmiş, böylelikle sendikanın örgütlü olduğu diğer işyerlerindeki sendika üyesi işçilerin çalışmaya devam ederek grev fonuna sağladıkları katkıyla sonraki mücadeleler için gerekli olan maddi kaynak korunmuş ve geliştirilmiştir. İşveren sendikalarının büyük çoğunluğu da, işverenlerin bu çatışmada bireysel olarak mücadele etmeye yönelik çabalarının yetersiz kalmasından sonra, işçi sendikalarının karşısına topluca oturmak amacıyla kurulmuştur. İşveren sendikalarının toplu pazarlık süreçlerinde taraf hale gelmeleri de dolaysız bir biçimde toplu pazarlıkların merkezileşmesi sonucunu doğurmuş; işyeri düzeyli toplu pazarlıklardan işkolu düzeyli toplu pazarlıklara ve çok işverenli/grup toplu pazarlıklara geçiş yapılmıştır. Türkiye'de de bu süreç benzer bir seyir izlemiştir. Ancak süreç, kimi örneklerde barışçıl bir yol sonunda tamamlanırken, kimi örneklerde de -metal işkolunda görüldüğü şekliyle- uzun mücadelelere ve işçi sendikalarının yoğun direncine rağmen tamamlanmıştır. Bu kapsamda başlık altında metal işkolunda toplu pazarlığın merkezileşmesi sürecinde MESS'in rolü ele alınmaktadır.

4.2.1. Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığın Gelişimi

Grup toplu iş sözleşmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, "İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi" şeklinde

tanımlanmaktadır.⁶⁵² Özünde işyeri düzeyli toplu iş sözleşmeleri ile işkolu düzeyli toplu iş sözleşmeleri arasında bir ara model olan grup toplu iş sözleşmesi türü, genellikle işyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlıkların ağırlık taşıdığı ülkelerde uygulanmaktadır. İşyeri düzeyinde bağtlanan toplu iş sözleşmelerinin, aynı işkolunda kurulu benzer işyerleri/işletmeler için ücretler ve çalışma koşulları açısından farklı uygulamaları doğurduğu, bunun da işçi devrinin hızlanmasına ve verimliliğin düşmesine sebep olduğu savı ile işyeri düzeyli toplu iş sözleşmelerinin güçlü sendikacılığı önlediğine dair tezler, grup toplu iş sözleşmelerinin tercih edilmesinde etkili olan unsurlardır.⁶⁵³

Türkiye’de grup toplu pazarlıklara ilişkin tespit edilen ilk örnekler serbest toplu pazarlık sisteminin yerleştiği 1960’lı yılların öncesine denk düşmektedir. 1950’li yılların başında dokuma sektöründe işçi sendikası ile işveren sendikası arasında birden çok işyerini kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 1955 yılında da deri işkolunda kurulu işçi ve işveren sendikaları arasında grup toplu iş sözleşmesi imzalandığı bilinmektedir.⁶⁵⁴ Ancak bu birkaç istisna dışında Türkiye’de bahsedilen dönemde toplu pazarlıklar ağırlıklı olarak işyeri düzeyinde yürütülmüştür. Daha merkezi toplu pazarlıklar ise 1963 yılında çalışma hayatını düzenleyen ve grevi bir hak olarak tanıyan yasaların çıkmasından sonra yaygınlaşmıştır.

1960’lı yılların başında kanun, taraflara işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanımış olmasına rağmen, işçi sendikalarının işkolu düzeyinde çoğunluk sağlayamaması ve işveren sendikacılığının henüz gelişmemiş olması gibi sebeplerle işkolu düzeyinde toplu pazarlıklar yaygınlaşmamıştır.⁶⁵⁵ İşkolu düzeyli toplu

⁶⁵² 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Madde 2, T.C. Resmi Gazete, 7. 11. 2012. Kanun grup toplu iş sözleşmesinin taraflarından birinin işveren sendikası olacağını belirtmektedir. Ancak, 6356 sayılı Kanun öncesinde çalışma hayatını düzenleyen yasalarda grup toplu iş sözleşmesinin kavram ve tanımına yer verilmemiş, bu sözleşme türü uygulamada hayat bulmuştur. Dolayısıyla gelişim süreci içerisinde grup toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının, işveren sendikası değil bir işveren grubu olduğu örnekler de mevcuttur. Şafak, 2008a, **a.g.e.**, s. 49.

⁶⁵³ E. Murat Engin, “Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 513.

⁶⁵⁴ Şafak, 2008a, **a.g.e.**, s. 54.

⁶⁵⁵ Toker Dereli, “ Türk Sendikacılığında Merkezileşme Temayülü ve Muhtemel Neticeleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 17, 1966, s.75. Türkiye’de işkolu düzeyinde bağtlanan ilk toplu iş sözleşmesi cam işkolunda 1963 yılında bağtlanmıştır, Şafak, 2008a, **a.g.e.**, s. 60. Türkiye’de işkolu seviyesindeki erken sözleşme örneklerinden bir diğeri de tekstil işkolunda 1966 yılında imzalanmıştır. İmren Aykut, “Tekstil Sanayiinde Toplu Sözleşme Tatbikatından Doğan Meseleler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 19, 1968, s. 48.

pazarlıkların yaygınlaşmamasına rağmen bu dönem grup toplu pazarlıklar aracılığıyla toplu pazarlığın merkezileşme evresinin ilk yılları olmuştur. 1960'lı yıllarda tekstil, deri, cam ve toprak işkollarında grup toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Aynı dönem metal işkolunda da toplu pazarlıkları merkezileştirme girişimi olmuş ancak bu girişimden netice alınamamıştır.⁶⁵⁶ 1960'lı yıllardaki bu gelişmelere rağmen grup toplu pazarlıklarının ileri derecede yaygınlaşması ve birçok sektörde giderek daha fazla işçiyi kapsar hale gelmesi 1970'li yıllarda olmuştur. Önceden grup toplu pazarlıkların görüldüğü sektörlerde daha kapsamlı sözleşmeler imzalanmaya başlanırken, çimento, metal ve maden sektöründe de grup toplu iş sözleşmeleri yaygınlaşmıştır. Bu dönem grup toplu pazarlıkların giderek daha başat bir konum edinmesi kimi örneklerde işçi sendikalarının direnci ile karşılaşmış ve büyük kitle grevlerini de beraberinde getirmiştir.⁶⁵⁷ 1980'li yıllarda grup toplu pazarlığı birçok yeni işkolunda uygulamaya konulmuş ve kapsamı giderek daha da artış göstermiştir. Bu dönem işveren sendikalarının grup toplu pazarlıkları yaygınlaştırma yönündeki çabaları bu gelişimde etkileyici olmuştur. Ancak 1990'lı yıllarla beraber Türkiye'de toplu pazarlıklar adem-i merkezileşme eğilimi göstermeye başlamıştır. Bazı işkollarında grup toplu pazarlıklar tamamen çözüldükçe, birçok sektörde ise kapsamı giderek daralmıştır.⁶⁵⁸

4.2.2. İşçi Sendikalarının Grup Toplu Pazarlığa Yaklaşımı

İşçi sendikalarının grup toplu pazarlıklara olan yaklaşımları, tutumları ve tavırları süreç içerisinde değişiklik göstermiştir. Grup toplu iş sözleşmelerinin henüz bağitlanmaya başlandığı 1960'lı yıllarda işçi sendikalarının bu sözleşme türüne karşı yoğun muhalefet içine girmedığı söylenebilir. Ancak grup toplu iş sözleşmelerinin 1970'li yıllarda giderek yaygınlık kazanması, sermaye sınıfının bir bütün olarak bu sözleşme türünde direktmesi, ileride değinileceği üzere bu sözleşme türünün işçi sendikalarının ücretleri artırma eğilimini frenlemesi ve grev silahını kullanmayı daha zor hale getirmesi gibi sebepler, işçi sendikalarının grup toplu iş sözleşmelerine karşı yoğun bir direnç geliştirmesinde etkili olmuştur.

⁶⁵⁶ Engin, **a.g.e.**, s. 514.

⁶⁵⁷ Şafak, 2008a, **a.g.e.**, s. 66-72.

⁶⁵⁸ **A.e.**, s. 73-79.

1970’li yıllarda grup toplu iş sözleşmesine geçişin büyük kitlesel eylemleri beraberinde getirdiği metal işkolunda kurulu bulunan ve grup sözleşme konusunda MESS ile doğrudan karşı karşıya gelen Maden-İş ile bu sendikanın üst örgütü olan DİSK, grup sözleşmelerine karşı yaygın bir muhalefet yürütmüş, bunu tekелci sermayenin çıkarlarına yönelik bir gelişme olarak okumuştur. Buna göre tekелci sermayenin toplu sözleşmeleri merkezileştirmedeki asıl amacı, sınıf ve kitle sendikacılığını bitirmektir.⁶⁵⁹ Grup sözleşmelerinin, işkolu düzeyli toplu sözleşme düzenine doğru ilk girişim olduğunu belirten DİSK, üst düzeyli sözleşmelerin kitlesel lokavtlara ve işten çıkarmalara gebe olduğunu belirtmiştir. DİSK ayrıca, gruba dâhil bir işyerinde işçi sendikasının greve gitmesi halinde, işveren sendikasının dayanışma lokavtına gidebileceğinin veya uyuşmazlık kapsamındaki tüm işyerlerinde genel lokavt uygulayabileceğinin üstünde durmuştur. DİSK, “İşveren sendikalarının önerdikleri toplu sözleşme düzeni, bugünkü mevzuat çerçevesinde uygulanırsa toplu sözleşme özgürlüğü ve özerkliği temelden yok olacaktır. Ancak, dayanışma grevi ve genel grev hakkının yasalaşmasından sonra “Nasıl bir toplu sözleşme düzeni” sorusu üzerinde işçi sendikaları gerçekçi bir diyaloga girebilecektir.” diyerek, grup sözleşmelerinin ancak genel grev hakkı ile birlikte ele alınırsa uygulanabileceğini ifade etmiştir.⁶⁶⁰

TÜRK-İŞ’in grup toplu iş sözleşmelerine yaklaşımı dönem boyunca DİSK’e paralel seyretmiştir. Grup sözleşmelere karşı çıkan TÜRK-İŞ, bunu işyerleri arasındaki farklılıklara ve ücretlerin küçük ve verimsiz işyerleri temel alınarak diğer işyerlerine uygulanacağı endişesine vurgu yaparak dile getirmiştir. TÜRK-İŞ’in 11. Genel kuruluna sunulan çalışma raporunda grup sözleşmelerinin, işkolu düzeyinde sözleşmelere giden sürecin ilk adımı olduğu belirtilmiş, “İşçi kesimi olarak böylesine düzensiz, çeşitli büyüklüklerde işletmelerin bulunduğu, işletmelerin belli ekonomik kurallara göre idare edilmediği ve pek çoğunun rantabl olmadığı, hatta bu durumlarıyla zaten kıt olan girdilerin israfına yol açtıkları bir ekonomide grup,

⁶⁵⁹ DİSK Dergisi, “Tekellerin “Grup Sözleşmesi” İstekleri Kârlarını Artırmaya Yöneliktir”, S. 4, 1977, s. 158-163.

⁶⁶⁰ DİSK Dergisi, “Eskimiş Yeni Oyun: Grup Sözleşmeleri” S. 3, 1977, s. 141. Ss. 137-141.

bölge veya işkolu seviyesindeki sözleşmelere gidilmesinin ve bunların giderek mevzuata konulmasının kesinlikle karşısındayız.” denilmiştir.⁶⁶¹

12 Eylül sonrasında sendikaların faaliyetlerinin durdurulduğu ve işçi hareketinin baskılandığı dönemde grup sözleşmeleri bir müddet için tartışma konusu olmaktan çıkmışsa da, 1980’li yılların ortalarından itibaren yeniden bir mücadele konusu haline gelmiştir. Grup pazarlığı, 1987 yılında kimya sektöründe pazarlık kapsamındaki 63 işyerinde grevlerle sonuçlanmıştır. İşveren sendikasının grup sözleşme konusundaki direnci karşısında Petrol-İş,⁶⁶² grup sözleşmelerinin holdingleşmiş tekerci sermayenin avantajına olduğunu savunmuş ve işyerlerinin birbirinden farklı özellikleri barındırdığı gerekçesiyle işyeri düzeyli toplu pazarlıkta ısrar etmiştir.

İşçi sendikaları içerisinde mevcut düzenin kabul edilmesi ve işçi sendikalarının grup toplu iş sözleşmeleri karşısında kendilerini yeniden konumlandırarak, belirleyecekleri yeni stratejiler ile bunu kendi avantajlarına kullanmaları gerektiğine dair çıkışlar da mevcuttur. Bu sendikalar, grup sözleşmelerin sermayenin tekerci kesimine hizmet ettiğine ve işveren sendikalarının grup sözleşmeleri aracılığıyla çok sayıda üyeye sahip işçi sendikalarını uzun süreli grevlerle tehdit ederek sendikaların

⁶⁶¹ Türk-İş, XI. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, 16-22 Nisan 1979, Ankara, s. 104-107’den aktaran Can Şafak, **Büyük Grev 1977**, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2012, s. 292.

⁶⁶² Petrol-İş, bu grevleri anlatan kitabında işverenlerin grup sözleşmeler ile amaçladıklarını maddeler halinde sıralamıştır. Grup pazarlıklarını işçi sendikalarının gözünden anlamak için bu maddeler oldukça önemlidir. Petrol-İş’e göre, işverenlerin grup sözleşmeye yönelmesindeki amaçlar şunlardır: “1- [Çalışmanın üçüncü bölümünde değinilen]TİSK ilkelerini hayata geçirmek, 2-İşçi sendikasına karşı işverenlerin gücünü birleştirmek, 3- Oluşturdukları bu güç ile kendi ilkelerini sözleşme görüşmelerinde daha etkin kabul ettirmek, 4-Sendikaları işlevsizleştirip, derneklere dönüştürme, 5- Kendi aralarında sermayenin yapılanmasını ve üretim ilişkilerini sözleşmeler aracılığı ile kontrol altında tutma, holdinglerin-tekercilerin gücünü artırma, 6- Aynı sözleşme hükümlerini taşıyamayacak işyerlerinin piyasadan silinmesine yol açmak ve tekelleşme sürecini hızlandırmak, 7- Temel hedef işçi sendikaları olup, onları mevcut grev yasaları karşısında topluca ve çok sayıda üyeleri ile greve çıkamayacakları riski ile baş başa bırakıp, işveren istemlerine boyun eğdirme, 8- Çok sayıda üyenin grev ödentisini uzun süre karşılayabilmede sendikaların parasal olanaklarını grup sözleşmeleri biçimi ile kısa sürede tüketirme ve bu yolla sendikaları zor durumda bırakarak, işverenin geri teklifini kabul ettirme, 9-Kendilerinden yana olan yasalara da dayanarak grev oylamasında grup sözleşmeleri ile, sendika üyelerine göz dağı vermek ve oylamayı “greve hayır” yönünde çıkartmak veya en azından grup içinde bir kaç işyerinde grev oylamasının kaybedilme olasılığının yüksekliğinden, greve çıkacak diğer üyelerin moralini bozma ve grevlerini kırabilme, 10- Sendikaların, güçlü olduğu işyerlerinin sözleşmelerinde, grup içindeki bazı sorunlu olunan işyerlerinin özellikleri kullanılarak, bu güçlü olunan işyerinin sözleşmesini de geri düzeyde imzalamaya zorlama, 11- Grup sözleşmeleri yolu ile “ulusal düzeyde sözleşmelere”e varma ve böylece işveren dayatmalarını ulusal düzeyde kabul ettirerek, sermayenin holdingci yapılanmasını yoğunlaştırma.” Petrol-İş, **63 Grev 63 Mücadele**, İstanbul, Petrol-İş Yayın-16, 1987, s. 104-110.

grev fonlarını tüketme, böylelikle de güçlerini kırma yönünde amaç taşıdığını kabul etmişlerdir. Aynı zamanda bu sendikalar konunun çözümünün toplu pazarlıkları işyeri düzeyine geri çekmek değil işkolları düzeyinde birlikte mücadele etmekten geçtiğini ileri sürmüşlerdir.⁶⁶³

Türkiye’de özellikle 1970’li yıllarda grup sözleşmelerin giderek baskın sözleşme türü haline gelmesi, işçi sendikalarını da yeni arayışlara sevk etmiştir. Bu kapsamda grup pazarlıkların yayılma süreci içinde ortaya çıkan önemli bir gelişme de, işçi sendikalarının en azından bir dönem için grup pazarlığı içinde birlikte mücadele etme pratiğine erişmeleridir. Bunun erken örneklerin birisi 1971 yılında cam işkolunda yürütülen grup pazarlığında görülmektedir. TÜRK-İŞ’e bağlı Kristal-İş ile DİSK’e bağlı Hür Cam-İş, işveren sendikası ile yürüttükleri grup toplu pazarlık sürecini birleştirmiş ve toplu pazarlık ile grev süreçlerinde ortak hareket edeceklerine dair ilke kararları almışlardır. Bu birliktelikten sonra da Türkiye’de benzer nitelikte güç ve eylem birlikleri grup pazarlıkların yayıldığı birçok işkolunda görülmüştür. Bu kapsamda 1970’li yıllarda metal işkolunda DİSK’e bağlı Maden-İş ile bağımsız Otomobil-İş Sendikası, kimya sektöründe DİSK’e bağlı Petkim-İş ile TÜRK-İŞ’e bağlı Petrol-İş toplu pazarlık süreçleri içerisinde eylem birliği kararı almışlardır. Sendikal hareket için önemli bir deneyim olan eylem birliği, cam sektöründe de 1970’li yılların sonunda bir kez daha hayat bulmuş, ancak 12 Eylül darbesi ile kesintiye uğramıştır.⁶⁶⁴ Birbirleri ile çoğu zaman için rekabet halinde olan işçi sendikalarının güç ve eylem birliğine başvurmalarının bir diğer örneği de, 1990 yılında metal sektöründe görülmüş; MESS üyesi işyerlerinde örgütlü olan bağımsız Otomobil-İş, bağımsız Çelik-İş ve HAK-İŞ’e bağlı Özdemir-İş, grup sözleşme kapsamında birlikte hareket etmişlerdir.⁶⁶⁵

⁶⁶³ Şafak, 2008a, a.g.e., s. 98-99.

⁶⁶⁴ Türkiye’de grup toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan ve etkili olan eylem birlikleri hakkında daha fazla bilgi için bakınız: Can Şafak, **1971 Cam Grevleri**, İstanbul, Kristal-İş Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası Yayını, 2008b, s. 111-121; Can Şafak, “Disk Tarihinden Bir Yaprak: Eylem Birliği (1978-1980)”, (Çevrimiçi), <https://sendika63.org/2006/02/disk-tarihinden-bir-yaprak-eylem-birligi-1978-1980-can-safak-6261/>, 20 Ekim 2020.

⁶⁶⁵ Bu üç işçi sendikası Türk Metal Sendikası’nı da bu birlikteliğe davet etmişse de, olumlu bir geri dönüş alamamışlardır. Türk Metal Sendikası toplu pazarlık sürecini bu birliğin dışında sürdürmüştür. Otomobil-İş, **12. Genel Merkez Genel Kurulu: 1989-1992 Dönemi Çalışma Raporu**, İstanbul, 1992, s. 209; **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, “MESS Grevleri, 1990”, C. 2, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 395-396.

1990'lı yıllardan sonra toplu pazarlığın adem-i merkezileşme sürecine girmesi ile beraber birçok işkolunda grup toplu pazarlıkların zayıflaması, hâlihazırda devam eden işkollarında kapsamının daralması, toplu pazarlıkların işyeri düzeyine dönme eğilimine girmesi ve işveren sendikalarının grup sözleşmelerine yönelik ısrarlarından vazgeçmesi, bu pazarlık türüne yönelik tartışmaları da büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Günümüzde grup toplu iş sözleşmeleri, yalnızca metal işkolunda, grup toplu pazarlık sürecinin iki yılda bir yeniden başlaması ile kısıtlı olarak tartışmaya açılmakta ve MESS ile metal sektöründe kurulu bulunan işçi sendikaları özelinde gündeme gelmektedir.

Özellikle toplu pazarlık süreçlerinde tarafların basına yansıyan demeçlerinden anlaşıldığı üzere işçi sendikalarının bugün için grup toplu pazarlığına yönelik herhangi bir muhalefetinin olmadığı ve grup pazarlığın işkolunda tüm taraflarca kanıksandığı görülmektedir. Bugün için toplu pazarlıklarda taraflar arasında gerilim unsuru oluşturan başlıca olgular ise sözleşmenin düzeyi değil içeriği ve yürürlük süresi olmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin toplu sözleşmelere konulması, içeriğe ilişkin anlaşmazlık maddelerinin başında gelmektedir. MESS her toplu sözleşme döneminde esnek çalışmayı yaygınlaştırmak niyeti ile masaya oturmakta, işçi sendikaları ise buna karşı çıkmaktadır. Bunun yanı sıra ücret artış oranları da toplu pazarlık sürecinin doğal bir sonucu olarak hemen hemen her dönem için taraflar arasında gerilime yol açmaktadır. MESS'in toplu sözleşmenin yürürlük süresine yönelik özellikle son dönemde daha fazla artan itirazları da günümüzde taraflar arasındaki başlıca uyuşmazlık konusudur. MESS, dünyadan örnekler de vererek toplu iş sözleşmelerinin süresinin yasanın belirlediği üst sınır olan 3 yıla çıkarılmasını talep etmekte⁶⁶⁶, son dönemlerde grup görüşmelere başlarken bunu

⁶⁶⁶ MESS Biz Bize, "Sözleşmelerde Dünya Trendi", S. 156, 2017, s. 5; MESS ve TİSK Başkanı Özgür Burak Akkol da, "Yasanın 1 ila 3 yıl arasında imzalanabileceğini belirttiği toplu iş sözleşmelerinin yüzde 95'i iki yıl olarak imzalanıyor. Oysa Avusturya, İtalya, Danimarka, İsveç ve İsviçre gibi ülkelerde kanuni süre limiti bulunmuyor. Bunun yanında ABD'de 4-6 yıl, İtalya Federmeccanica 4 yıl, Avusturya FMTI (The Association of Metallurgical Industry) 4 yıl gibi fiili uygulamalar söz konusu. Ülkemizde bu sürenin daha kısa olması işletmelerde sürekli toplu iş sözleşme süreçlerinin yaşanmasına sebep oluyor. Asıl amacı rekabet, yatırım çekme, işçi-işveren arasındaki iş ilişkisini düzenleyip çalışma barışını sağlamak olan toplu iş sözleşmeleri, süre kısalığı nedeniyle işletmeleri sürekli müzakere ve pazarlık ortamı haline getiriyor... Sözleşmenin 2 yıl olduğu düşünüldüğünde, sürenin neredeyse yarısı toplu iş sözleşmesi prosedürleriyle geçiyor. Bu süreç

“kırmızı çizgisi” olarak masaya getirmektedir.⁶⁶⁷ İşçi sendikaları ise ucuz işçiliği sürekli hale getireceği ve ücretlerin artan reel enflasyon altında ezileceği gibi gerekçelerle, MESS’in bu önerisini kabul etmemektedirler.

4.2.3. MESS’in Grup Toplu Pazarlığına Geçme Sebepleri

Türkiye’de toplu pazarlığın merkezileşme evresinde MESS, grup toplu pazarlıkları metal işkolunda yerleştirmek için çok yoğun iş mücadelelerine girişmiş ve bu mücadelelerin neticesinde dilediği toplu pazarlık düzeyine ulaşmıştır. 1977 yılında metal işkolunda hayata geçirilen grup sözleşmeleri, bu dönemden sonra kapsamı, süreç içerisinde yaşanan iş mücadelelerinin büyüklüğü ve kamuoyundaki etkinliği açısından ayrı bir öneme sahip olmuştur. MESS’in grup pazarlığını yerleştirme yönündeki direnci, 1970’li yıllarda sermayenin kendisi için oldukça önemli sorunlar doğuran ve çıkarlarını tehdit eden bir dizi olguyu aşmanın yolunun toplu pazarlığın merkezileşmesinden geçtiğine dair inancından gelmiştir. Bu sorunlar çalışmanın devamında altı alt başlıkta ele alınmaktadır.

4.2.3.1. İşyeri Sözleşmelerinin Basamak Etkisini Sınırlamak

MESS’in 1970’li yıllarda grup pazarlığında direktmesinin ve bunu toplu görüşmelerin olmazsa olmazı haline getirmesinin sebeplerinden ilki işyeri düzeyli toplu iş sözleşmelerinin ücretlerin istikrarlı bir şekilde artışına olanak vermesidir. Bir dönem MESS başkanlığı da yapmış olan ve 1970’li yıllarda da MESS yönetiminde görev alan Bahri Ersöz, anılarında işyeri düzeyinde imzalanan iş sözleşmelerinin ücretler ve yan haklar üzerindeki etkisini şu şekilde değerlendirmiştir:

“Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunları yürütmeye girdikten sonra, işçi sendikaları toplu sözleşme yapmak üzere işverenlere ve işveren sendikalarına müracaat etmeye başladılar. İşçi sendikaları işverenlerle tek tek toplu sözleşme yapmayı tercih ediyordu. Böylece onları birer birer, zayıf olarak

çalışanları yoruyor, işçi ve işveren sendikalarının üzerine ilave yük bindiriyor, kamu için de verimsizlik yaratıyor. Dolayısıyla genelde 2 yıl olan Toplu İş Sözleşme sürelerinin, işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlayacak ve üretim süreçlerini öngörülebilir hale getirecek şekilde artırılması gerektiğini düşünüyoruz.” sözleriyle toplu iş sözleşmelerinin süresini artırma hedeflerini belirtmiştir. Anadolu Ajansı, “TİSK’ten ‘Yeni Nesil Sendikacılık Çağrısı’, (Çevrimiçi), <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/tiskten-yeni-nesil-sendikacilik-cagrisi/1570232>, 20 Ekim 2020.

⁶⁶⁷ Birleşik Metal İşçileri Sendikası Gazetesi, S. 231, 2018, s. 2.

yakalayacaklar ve birisinden kopardıkları menfaatleri diğerleri için kullanabileceklerdi. İşveren sendikaları ise birlikte, grup halinde toplu sözleşme yapmak istiyordu. Böylece üyelerinin menfaatlerini daha iyi koruyabileceklerdi... Tek tek yapılan toplu sözleşmelerle, işçi sendikaları bir sözleşmede aldıkları hakları diğerlerine basamak yaparak yüksek ücretler, birçok yeni ek ücretler, sosyal haklar ve hepsinden önemlisi, işverenlere ait olması gereken idari haklar elde ettiler.”⁶⁶⁸

Daha sonradan MESS başkanlığı yapacak olan, belirtilen dönemde de grup toplu iş sözleşmelerinin planlama ve hazırlık çalışmalarında yer alan Tuğrul Kudatgobilik de anılarında işverenlerin bu amacını belirtmektedir:

“Her işyeri ayrı bir sözleşme imzalıyor, o sözleşme bittikten sonra aynı konuda çalışan ve aynı piyasayı paylaşan komşu fabrikada ayrı bir sözleşme yapılıyordu. Sistem bu şekilde bir sonraki sözleşmenin bir öncekinin ücret zamlarının ve sosyal yardım farklılıklarının üstüne çıkması şeklinde kendini gösteriyordu. Tek sendika ve onlarla toplu sözleşme imzalamaya çalışan birden çok işverenin varlığı işçi sendikaları için bir avantaja dönüşmüştü. Sendika açısından pazarlık basitleşmişti. ”Filan fabrika bunu verdi, siz şimdi üstüne çıkmak mecburiyetindesiniz, yoksa asla sözleşmeyi imzalamayız” dayatması etkili oluyordu. İşverenler bu durumdan olumsuz etkileniyordu.”⁶⁶⁹

Görüldüğü üzere, MESS işyeri düzeyli sözleşmelerin işverenleri tek tek zayıf bıraktığından yola çıkarak, bunun ancak daha merkezi sözleşmeler ile aşılabileceğinin farkına varmıştır. Çünkü grup sözleşmesine geçildiğinde MESS üyesi işyerlerindeki bütün sözleşmeler aynı tarihte bitecektir. Böylelikle işyeri sözleşmelerinin ücretler ve diğer yan haklar açısından bir sonraki sözleşmeye referans olarak basamak işlevi görmesi ve ücretleri artırma eğilimi, işverenler için kendiliğinden çözüme kavuşmuş olacaktır.

⁶⁶⁸ Bahri Ersöz, **Bir Cumhuriyet Çocuğunun Yaşam Öyküsü**, İstanbul, Ofis Yayın Matbaa, 2012, s. 239-240.

⁶⁶⁹ Tuğrul Kudatgobilik, **KOC'ta Üç Nesil: Sanayi Barışına Adanmış Bir Hayat Hikâyesi**, 3. Baskı, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 2017, s. 192.

4.2.3.2. İş Değerlendirme Sistemini Yerleştirmek

İşçinin performansının değil işin kendisinin değerlendirilmesi anlamına gelen iş değerlendirme sistemi, işyerlerindeki işleri zorluk, taşıdığı risk ve işin gerektirdiği vasıf gibi çeşitli kriterleri göz önünde tutarak gruplandırmakta, ücretleri de bu gruplara bağlamaktadır. İş değerlendirme sistemi MESS'in gündemine daha 1960'lı yıllarda girmiş, ilerleyen süreçte de MESS'in bu ücret sistemi ile ilgili araştırmaları hız kazanmış⁶⁷⁰, MESS yayın organlarında iş değerlendirme sistemi ile ilgili bilimsel yayınlara sıklıkla yer verilmiş⁶⁷¹ ve bu sistemin uygulanması yönündeki MESS talepleri toplu pazarlıklarda uyuşmazlık konusu olan maddelerden birisi olmuştur.⁶⁷²

MESS'in iş değerlendirme sistemine yönelik ısrarlarına sunduğu en temel argüman mevcut sistemin ücretlerde adaletsizliğe yol açtığı tezidir. Türkiye'de ilk dönem imzalanan toplu sözleşmelerde ücretler seyyanen zam politikası ile artırılmaktaydı. Bu da işçilerin yaptıkları işin niteliğine bakılmaksızın aynı zammı seyyanen almalarına sebep olurken, zamanla vasıflı işçiler ile vasıfsız işçiler arasındaki ücretlerin birbirine çok fazla yaklaşmasına sebep olmaktaydı. Dönemin MESS başkanı Şükrü Er, 1976 yılında yapılan 10. Genel Kurul açılış konuşmasında ücret adaletinin ortadan kalktığını, dengenin vasıflı işçilerin aleyhine bozulduğunu ve bu kişilerin huzursuz olduklarını dile getirmiştir.⁶⁷³ Dönemi değerlendiren Kudatgobilik de seyyanen ücret zammına dayanan uygulamanın beraberinde çarpık bir ücret düzeni doğurduğunu, *“yeni işe girmiş bir tornacı, tesviyeci, kaynakçı vs. özel meziyet ve ehliyet isteyen işçi, çaycıdan, temizlikçiden yani düz işçiden çok daha düşük ücret alıyordu”* sözleriyle ifade etmektedir.⁶⁷⁴

MESS iş değerlendirme sisteminin uygulanması ile ücretlerin adil ve sağlam bir zemine oturacağını belirtmekte, bunun yanı sıra işçiler arasında adil olmayan farkların ve seyyanen zam uygulamasının ortaya çıkardığı huzursuzlukların önleneceğini ileri sürmüştür. İş değerlendirme sisteminin ayrıca, işçinin -özellikle

⁶⁷⁰ MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 290.

⁶⁷¹ Aynur Güldamla “İş Değerlendirmesinin Türkiye'deki Uygulama Durumu”, **MESS İşveren**, 1 Mayıs 1969, s. 2-3.

⁶⁷² MESS İşveren, “Maden İş'in Derince Grevi”, Şubat 1967, s. 2.

⁶⁷³ Şükrü Er, **Çalışma Hayatımızın Sorunları: Yönetim Kurulu Başkanı Şükrü Er'in Genel Kurulu Açış Konuşması**, MESS Yayını, 1976, s. 9.

⁶⁷⁴ Kudatgobilik, **a.g.e.**, s. 196.

vasıflı işçinin- huzursuzluğunu gidererek verimini artıracak, işi tanımladığı ve standartlarını belirlediği için üretim sürecindeki aksaklıkları azaltarak üretimi hızlandıracağı, yeni işçi alınacağı zaman işin nitelikleri belirlenmiş olduğu için bu süreci kolaylaştıracağı gibi ek faydalar da sağladığı, yine MESS tarafından ileri sürülmüştür.⁶⁷⁵

Ancak bahsedilen dönemde işçi sendikaları iş değerlendirme sistemine olumlu bakmamakta, bu sistemi toplu pazarlıklarda bir uyuşmazlık konusu haline getirmektelerdir. Bunun başlıca sebebi işçi sendikaları arasındaki rekabettir. Bir diğer sebep ise metal işkolunda vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin, çalışanların büyük çoğunluğunu oluşturmalarıdır.⁶⁷⁶ Sendikalar arası rekabet de dikkate alındığında işçi sendikalarının üye tabanlarının büyük çoğunluğunu oluşturan vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin lehine olan seyyanen ücret zammında direktmeleri doğaldır. Ayrıca dönem boyunca yüksek enflasyonun ücretler üzerindeki etkisi de işçi sendikalarının bu sisteme sıcak bakmamasındaki bir diğer etkidir.⁶⁷⁷ Ek olarak, iş değerlendirmesi, ücretleri katı bir hiyerarşi ile düzenlediği için işçiler arasındaki bütünlüğü zayıflatma ve emeği bireyselleştirerek sendikal dayanışmayı zedeleme gibi ek tehditleri de bünyesinde barındırmakta, bu sebeple işçi sendikaları tarafından o dönem için istenmemektedir.⁶⁷⁸

İş değerlendirme sistemi, MESS'in toplu sözleşme düzeyini merkezileştirmek istemesinin bir diğer nedeniydi. MESS genel sekreteri İlhan Lök, 1977 yılında bu hedeflerini “*Toplu sözleşmeler işçi ve işveren sendikaları arasında yapılır. Böylece kuvvetler dengesi ve çalışma barışı sağlanacaktır. İşkolu düzeyinde makro düzenleme ancak böyle sağlanır. Makro düzenleme ile amaç, eşit işe eşit ücret*

⁶⁷⁵ MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 290; Güldamla, a.g.e., s. 2. İş değerlendirme sistemi yalnızca MESS tarafından savunulan bir sistem değil, sermaye sınıfının büyük çoğunluğu tarafından yerleştirilmeye çalışılan bir uygulamadır. Örnek için bakınız: Sakıp Sabancı, **Ücret Pazarlığı Mı? Koyun Pazarlığı Mı?**, Rey Matbaacılık, İstanbul, 1990, s. 23-25.

⁶⁷⁶ Örneğin 1986 yılında MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçilerin yalnızca %18'i lise veya dengi bir okuldan mezunken, yükseköğrenim mezunları tüm çalışanların yalnızca %1'ini oluşturmaktadır. Hüseyin Akyıldız, **Metal Sektöründe İş Değerlendirmesi Uygulamasının Analizi**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayınları, 2012, s. 44-45.

⁶⁷⁷ Akyıldız, **a.g.e.**, s. 44-45.

⁶⁷⁸ İşçi sendikalarının seyyanen zam talebine dayanan ücret politikaları yalnızca Türkiye’de görülen bir uygulama değildir. ABD’de de işçi sendikaları, seyyanen zam politikası için mücadeleler vermişlerdir. Onur Can Taştan, “Türk Metal Üyesi İşçilerin 2015 Eylemleri: Metal Sektöründe Fabrika Rejimi Üzerine Mücadelelerin Tarihi Açısından Bir Değerlendirme”, **Mülkiye Dergisi**, C. 39, S. 3.

vermektedir. *İşkolu iş değerlendirmesini teklif ediyoruz. Bu ise her işyerinde yapılacak tek [tek] toplu sözleşmeler ile mümkün olmayacaktır.*”⁶⁷⁹ sözleriyle ifade etmektedir. Görüldüğü üzere MESS uzun yıllardır tek tek işyerlerinde imzaladığı toplu sözleşmelerde işçi sendikalarına kabul ettiremediği bu sistemi, grup sözleşmeler aracılığıyla işkolunda yerleştirmeyi hedeflemektedir.

4.2.3.3. Sendika Enflasyonunu Önlemek

Sendika enflasyonu, güçlü sendikacılık ilkesi doğrultusunda çifte baraj uygulamasının⁶⁸⁰ hayata geçirildiği 1980 öncesinde MESS’in yayınlarında ve yöneticilerinin söylemlerinde kendisine sıklıkla yer bulan bir tabirdir. MESS’in yayın organı olan MESS İşveren Gazetesinde bu dönem işkolunda kurulu işçi sendikalarının ve MESS üyesi işyerlerinin muhatap olduğu işçi sendikalarının sayısı sıklıkla paylaşılmakta, çok sayıda işçi sendikasının varlığının yol açtığı olumsuz etkiler üzerinde durulmaktadır.⁶⁸¹

MESS’in sendika enflasyonuna ve bunun sermaye sınıfı açısından doğurduğu sorunlara yönelik söylemleri daha 1960’lı yıllarda başlamış,⁶⁸² 1970’li yıllar boyunca devam etmiştir. MESS, faaliyet gösterdiği işkolunda oldukça yüksek sayıda işçi sendikası bulunmasının sebebi olarak toplu sözleşmelerin işyeri düzeyinde yapılmasını göstermektedir. Yönetim kurulu başkanı Burhan Günergün’a göre bu uygulama, sendika enflasyonu için gerekli zemini hazırlamakta, görece küçük ve güçsüz durumdaki işçi sendikalarının kendi aralarındaki kavga ve rekabeti

⁶⁷⁹ Yankı Dergisi, S. 339, 12-18 Eylül 1977, s. 22-23’den aktaran Şafak, 2012, **a.g.e.**, s. 287.

⁶⁸⁰ 1983 yılında çıkarılan çalışma yasaları, bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için yasa tarafından belirlenen işkolu ile işyeri/işletme barajlarını geçmesi gerektiğini hükme bağlamıştır. Düzenlemeye göre toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin belirli bir oranında üyeye sahip olmalıdır. Bu oran 1983 ile 2012 yılları arasında %10 olmuş, 2012 sonrasında ise yüzde 1’e indirilmiştir. Ancak 2012 yılında işkolu barajını yüzde 1’e indiren düzenleme, aynı zamanda bazı işkollarını birleştirdiği ve böylelikle bu işkollarında çalışan toplam işçi sayısını oldukça artırdığı için bu işkollarındaki sendikalar açısından sınırlayıcı etkisini devam ettirmiştir. İkinci baraj ise işyeri veya işletme barajıdır. Toplu iş sözleşmesi bağlatmak isteyen ve işkolu barajını sağlayan işçi sendikası, işyeri veya işletmede çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye yapmak zorundadır. 2012 yılında işletme barajı %40’a indirilirken, işyeri barajında herhangi bir değişiklik olmamıştır. Çifte baraj sistemi 1980’li yıllardan bu yana hem uluslararası çalışma teşkilatı tarafından hem de işçi sendikaları tarafından sıklıkla eleştirilmiş ve işçi sendikacılığının gücündeki azalmada dolaysız bir etkiye sahip olmuştur.

⁶⁸¹ Bu konuda örnekler için bakınız: MESS İşveren, “İşkolumuzda 65 İşçi Sendikası Var”, 10 Ekim 1979, s.5; İşkolunda kurulu bulunan 75 işçi sendikasının isimlerinin tek tek yazıldığı bir başka örnek için MESS İşveren, “Madeni Eşya Sanayii İşkolunda Kurulu İşçi Sendikaları”, 25 Nisan 1980, s. 5.

⁶⁸² MESS İşveren Gazetesi, 1 Kasım 1968, s. 1.

sürdürmelerine ve işçi-işveren ilişkilerini zedelemelerine sebep olmaktaydı.⁶⁸³ Genel sekreter İlhan Lök'ün MESS gazetesinde yer alan bir yazısında, metal sanayii işkolunda çok sayıda işçi sendikası olduğundan ve bu sendikaların yöneticilerinin kuruluşlarını ayakta tutabilmek ve kendi yönetici pozisyonlarını muhafaza etmek için rekabeti körüklediklerinden şikâyet edilmektedir.⁶⁸⁴ MESS yönetimine göre 1980 öncesinde sendikalar arasında görülen rekabet, yasadışı eylemleri artırmakta, işçi sendikalarının aşırı talepler ileri sürerek toplu görüşmeleri tıkamasına sebebiyet vermektedir.

İlhan Lök, 1976 yılında Cumhuriyet Gazetesi'nde yer alan bir röportajında da merkezi toplu pazarlık taleplerine sebep olarak sendika enflasyonu argümanını sunmakta ve bunun ücretler üzerindeki etkisine değinmektedir. Buna göre işçi sendikaları arasındaki rekabet, aşırı ücret artışlarını beraberinde getirmekte ve ekonomideki dengeyi bozmaktadır. Merkezi sözleşmeler ile bu sorunun ortadan kalkacağını belirten Lök, *“Düşünün sadece bizim işkolumuzda 53 işçi sendikası var. Bunlar çok farklı görüşler içinde çok farklı sözleşmeler yapmak istiyorlar. Biz belli bir işyeri için, o işyerinde yetkili sendika ile, diğer işyerlerinin aynısı sözleşme yaparsak, rekabetle birlikte sendika sayısı da kendiliğinden azalır. İşçiler büyük sendikalarda birleşme yoluna giderler.”* demiştir.⁶⁸⁵ MESS ayrıca toplu sözleşme düzeyinin işyeri olmasının etkisiyle artan sendika enflasyonunun müteşebbisleri ürkütmek ve böylelikle sınai yatırımları kısıtlayarak bir anlamda istihdamı da daraltmak gibi zararları olduğunu da ileri sürmektedir.⁶⁸⁶

Görüldüğü üzere MESS, işçi sendikalarının sayısının çokluğundan dönem boyunca şikâyet etmiş, bunun hem endüstri ilişkilerinde doğrudan sınıf çelişkilerinin artmasına sebep olduğunu hem de ücretlerin aşırı artışına yol açarak ekonomik krizlere neden olduğunu savunmuştur. Aslında bu görüş dönem boyunca MESS dışındaki sermaye kesimince de dile getirilmiş,⁶⁸⁷ 1980 öncesinde yaşanan

⁶⁸³ Burhan Günergun, “Çalışma Meseleleri”, **MESS İşveren**, 16 Haziran 1972, s. 3; MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 397.

⁶⁸⁴ İlhan Lök, “1976'nın Sorunları ve Çözüm Yolları”, **MESS İşveren**, 15 Ocak 1976, s. 7.

⁶⁸⁵ Cumhuriyet Gazetesi, “İşverenler, İşçilerle İlişkilerinde Köklü Değişim İstiyorlar”, 26 Ağustos 1976, s. 10.

⁶⁸⁶ MESS İşveren, “Toplu Sözleşme Düzeni, Ülkenin Ekonomik Gerçeklerine Uymalıdır...” 9 Kasım 1976, s.1.

⁶⁸⁷ Milliyet Gazetesi, “İş Yasalarında Düzeltme İstendi”, 13 Ocak 1977, s. 9.

mücadelelerin ve kavgaların temel sebebi olarak görülmüştür. Sendika enflasyonu ayrıca 1980 sonrasında çıkarılan çalışma yasalarının güçlü sendikacılığı kurmak için getirdiği düzenlemelere de referans olmuştur.

4.2.3.4. İşçi Sendikalarının Direnme Gücünü Zayıflatmak

Çalışmanın birinci bölümünde işveren sendikalarının oluşumunda işçi sendikalarının rolü değerlendirilirken, işçi sendikalarının başvurdukları dönen grev uygulamasının etkisine de değinilmiştir. MESS'in faaliyet gösterdiği işkolunda merkezi toplu pazarlıklara başvurmasının sebeplerinden bir diğeri de işçi sendikalarının elinden bu kozu alarak, onları zayıflatmaktır. Mevcut düzende işçi sendikaları, nasıl bir işyerinde imzaladıkları toplu iş sözleşmesini diğere basamak yapmaktaysa, yalnızca bir işyerinde gerçekleştirdiği grevle de diğer grevlerin koşullarını hazırlamakta ve basamak sistemini bu alana da taşımaktadır. Yalnızca uyuşmazlık kapsamındaki işyerinde gidilen grev, işçi sendikasının kaynaklarının büyük kısmını buraya aktarmasına imkân verirken, işçi sendikasının diğer işyerlerindeki üyelerinin çalışmalarına devam etmesine ve aidatların kesintiye uğramamasına olanak tanımaktadır. Böylelikle işyerinde uyuşmazlık sonuçlanıp sözleşme imzalandığında, işçi sendikası grev fonunu yeniden tazeleyerek, bir sonraki işyerinde grevi göze alabilmekte ve daha yüksek taleplerde bulunabilmektedir. Grup pazarlığı işçi sendikalarının bu avantajını da ortadan kaldırmaktadır. Çünkü grup pazarlık kapsamı içerisinde işçi sendikası uyuşmazlık kapsamındaki işyerlerinin yalnızca bir kısmı için grev kararı almış olsa dahi işveren sendikası uyuşmazlık kapsamındaki diğer işyerleri için de lokavt kararı alabilmektedir. Böylelikle işveren sendikasının tüm işyerlerinde veya işçi sendikasının planladığından çok daha fazla işyerinde alacağı lokavt kararı sonucunda, işçi sendikası lokavt kapsamındaki işyerlerinde çalışan üyelerine grev süresince grev fonundan ödeme yapacak ve maddi açıdan oldukça zayıflayacaktır.

1970'li yıllarda MESS yönetim kurulu üyeliği yapmış olan⁶⁸⁸ Mümin Erkunt, MESS'in 1970 yılında yapılan 11. Genel Kurulu'nda merkezi toplu pazarlığın sermaye sınıfı için getireceği bu avantajı dile getirmekte, işçi sendikalarının böyle bir sistemde taleplerini törpüleyeceklerini belirtmektedir:

⁶⁸⁸ MESS, 1999, a.g.e., s. 358.

“MESS olarak arzumuz şu ki; biz teker teker sendikalarla oturup pazarlık yapmıyalım. Bir arada olalım ve bir standart teslim edelim. Bu standardın pazarlığını yapalım. Kütle halinde pazarlık ettiğimiz zaman, grev lokavt fevkalade ağır işliyecektir. Yani, karşılarında büyük bir kitle gördükleri zaman, büyük işçi kütlelerini greve sevk etmek istedikleri zaman, mali imkânsızlıklara duçar olabileceklerini bildikleri için elbette ölçülü olacaklardır.”⁶⁸⁹

Anlaşıldığı üzere MESS, işçi sendikalarının grup pazarlığın sebep olabileceği büyük kitlesel grevleri uygulamaya koyamayacağını veya bu grevlere girişse dahi maddi açıdan sonunu getiremeyeceğini düşünmektedir. İlerleyen süreçte yaşanan iş mücadelelerinde de MESS bu kozunun gerçekten işe yaradığını sık sık dile getirmiştir. Örneğin, 1977 yılında MESS’in grup pazarlık konusundaki direncinin taraflar arasında uyuşmazlığa sebep olması üzerine işveren sendikası uyuşmazlık kapsamında işçi sendikasının grevi uygulamaya sokmadığı işyerlerinde de lokavt kararı almıştır. İşte bu mücadele süreci içerisinde MESS, grev ve lokavtın uzaması ile beraber işçi sendikasının mali açıdan giderek zorlandığını, üyelerine tüzüğünde belirlediğinin çok daha altında bir grev yardımıyla bulunduğunu sıklıkla gündeme taşımış,⁶⁹⁰ işçi sendikasını ve sendikanın bağlı olduğu konfederasyonu dış ülkelerden maddi ve manevi destek ‘dilenmekle’ itham etmiştir.⁶⁹¹ Dönemin Maden-İş yöneticileri ile yapılan söyleşilerde de grup pazarlığı kapsamında kitlesel olarak

⁶⁸⁹ MESS, **11. Olağanüstü Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı**, Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi, 1970, s. 11’den aktaran Taştan, **a.g.e.**, s. 321-322.

⁶⁹⁰ Şükrü Er, “Maden-İş Sorumsuzca Greve Gitmiştir”, MESS İşveren, 29 Ağustos 1977, s. 1.

1977 yılında grev ve lokavtlarda geçen süre içerisinde Maden-İş’in üyelerine gerekli yardımda bulunmadığı sonraki yıllarda da -özellikle uyuşmazlık dönemlerinde- MESS tarafından dile getirilecek, işçilere uzun sürecek olası bir greve çıkmaları halinde sendikalarının kendilerine gerekli yardımı sağlayamayacağı, geçmişte bunu başaramamış olduğu fikri aşılarmaya çalışılacak ve işçiler uyarılacaktır. Örnek için 1978 yılında MESS yayın organında çıkan bir yazı için bakınız: MESS İşveren, “MESS İşçisi Diyor Ki”, 25 Aralık 1978, s. 4.

⁶⁹¹ 25 Temmuz 1977 tarihli MESS yayın organında DİSK ve Maden-İş Başkanı Kemal Türkler tarafından kaleme alındığı ileri sürülen yabancı dilde bir mektup yayınlanmıştı. Muhtemel yabancı işçi örgütlerine gönderilen bu mektupta Maden-İş’in, DİSK ve DİSK’e bağlı sendikaların yardımlarına rağmen bu büyüklükteki bir grevin maddi kaynağını karşılamakta zorlandığı dile getirilmekte ve işçilere normal grev yardımlarının yapılabilmesi için sendikanın maddi ve manevi desteğe ihtiyaç duyduğu belirtilmekteydi. Gazetenin aynı sayısında Maden-İş’in cezaevindeki mahkûmlardan da para topladığı manşetten verilmişti. MESS İşveren, “DİSK Dış Ülkelerden Grevler İçin Maddi Yardım Talep Ediyor!” 25 Temmuz 1977, s. 1-2.

çıkılan grevde, işçi sendikasının tüzüğünde yazılan grev ödeneğini üyelerine ödeyemediği belirtilmektedir.⁶⁹²

4.2.3.5. Ücrete Dayalı Rekabeti Önlemek

MESS'in toplu pazarlığı merkezileştirme yönündeki çabalarının bir diğer sebebi ise emeğin maliyeti olan ücreti rekabetin dışına çıkarma arzusudur. İşyeri düzeyinde yapılan toplu pazarlıkların çoğu zaman için aynı nitelikteki farklı işyerlerinde farklı ücret ve çalışma koşullarına neden olması, aynı piyasada birbirleri ile rakip olan işverenler açısından ücreti bir rekabet konusu haline getirmektedir. Merkezi pazarlıklar ise yapısı itibariyle bunu engellemekte, benzer işyerlerinde eşit ücrete ulaşılmasına ve aynı çalışma koşullarının sağlanmasına olanak vermektedir.

MESS genel sekreteri İlhan Lök mevcut toplu sözleşme düzeninin aynı işkolundaki farklı işyerlerinde farklı çalışma koşullarını doğurduğunu belirtmekte, toplu sözleşmelerin grup halinde yapılması durumunda, işkolunda giderek “tekdüze” çalışma koşullarının oluşacağını ve sosyal adalet ilkesinin yerleşeceğini ifade etmektedir.⁶⁹³ İşyeri düzeyli sözleşmelerin o dönem için emeğin maliyetine dayalı bir rekabet doğurduğu, işçi sendikaları tarafından da fark edilmiştir. 1970’li yıllarda Maden-İş Sendikası’nda görev almış bir toplu sözleşme uzmanı daha sonradan, çalıştırdığı işçi, kullandığı teknoloji ve diğer özellikleri itibariyle birbirlerine çok yakın olan ve piyasada birbirleri ile rekabet halindeki işyerlerinde işyeri düzeyinde imzalanan iş sözleşmeleri ile çok farklı ücretlerin oluştuğunu ifade etmiştir.⁶⁹⁴

Belirtilen dönemde MESS yönetim kurulunda görev alan Bahri Ersöz de, işyeri düzeyli sözleşmelerin işyerleri arasında haksız rekabete yol açtığını daha açık bir şekilde dile getirmiştir:

“MESS Yönetim Kurulunda çalışmaya başladığım zaman grup toplu sözleşmelerinin tek çare olduğuna inanmıştım... Önce bir araştırma yaparak MESS üyelerinin bir portresini çıkarttım. MESS üye işyerlerinde yapılmış olan son toplu sözleşmeler arasındaki farklar şaşırtıcı olduğu kadar

⁶⁹² Can Şafak, **Maden-İş Tarihine Tanıklıklar-1**, Söyleşi: Can Şafak, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2019, s. 32.

⁶⁹³ Cumhuriyet Gazetesi, “İşverenler, İşçilerle İlişkilerinde Köklü Değişim İstiyorlar”, 26 Ağustos 1976, s. 10.

⁶⁹⁴ Şafak, 2019, **a.g.e.**, s. 21.

üzücüydü de. İki ayrı işletmede aynı işi yapan kimi çalışanların ücretleri arasındaki fark bire yediydi. Yani bir işyerinde saatte 70 kuruş alan bir kişiyle aynı işi, köşe başındaki başka bir işletmede yapan işçi saatte 10 kuruş alabiliyordu. Yan ücretler arasındaki farklar da böyleydi. Sosyal ve idari maddelerde de böyle büyük farklılıklar vardı.”⁶⁹⁵

Ersöz bir karışıklık olarak yorumladığı bu durumdan kurtulmak için en uygun yolun, sözleşme süreleri ile sözleşmelerin başlangıç ve bitiş tarihlerinin bir araya getirilerek grup toplu pazarlığın işkoluna yerleştirilmesi olduğunu dile getirmiştir.⁶⁹⁶ 1966-1978 yılları arasında MESS’de hukuk danışmanlığında bulunan Ergun İnce de merkezi sözleşmelere geçişte işverenler arasında yaşanan ücret rekabetinin önemine değinmekte ve bu rekabetin oluşumunda sarı sendikaların rolünü vurgulamaktadır. İnce’nin belirttiğine göre 1970’li yıllarda MESS üyeleri sıklıkla rakiplerinin bir kısmının sarı sendikalarla çalıştığını ve onlarla rekabet edemediklerini dile getirmektelerdir. Bunun önüne geçebilmek için MESS dönem boyunca çeşitli araştırmalar yapmış, nihayetinde daha önce Türkiye’de hâlihazırda bağitlanmış olduğundan sisteme daha kolay uyabilecek grup sözleşmesinde karar kılmıştır.⁶⁹⁷

4.2.3.6. İşkolu ve İşyeri Sözleşmelerinin İç İç Geçmesinden Kaynaklanan Sorunların Önüne Geçmek

1980 öncesinde mevzuat, işkolu sözleşmelerine imkân vermiş, işçi sendikalarını gerekli koşulları sağladıkları takdirde işkolu veya işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalamakta serbest bırakmıştır. Ancak işkolu ve işyeri sözleşmelerinin kapsamaları, içerikleri ve birbirleri karşısındaki öncelikleri açısından herhangi bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu durum, uygulamada işyerinde iki tür toplu sözleşmenin çakışmasına sebep olmuş ve beraberinde birçok sorun getirmiştir.⁶⁹⁸

Tuğrul Kudatgobilik bu durumun işverenler açısından doğurduğu sakıncaları şöyle özetlemektedir:

⁶⁹⁵ Ersöz, **a.g.e.**, s. 241.

⁶⁹⁶ **A.e.**, s. 242.

⁶⁹⁷ Şafak, 2019, **a.g.e.**, s. 312.

⁶⁹⁸ Toker Dereli, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, S. 36, 2013/1, s. 54.

“...Bir ‘işkolu’ yetkisi almış olan sendika da bütün işkolunu kapsayan hiçbir sözleşme yapmadı ve yapamadı. Bunun yerine başka bir kolaylığa daha başvurdu. İşyerine müracaat ederek bu sefer “işkolu” yetkisine istinaden ama yalnız o işyerini hedef alan ikinci bir sözleşmeyi dayatıyor ve mecburen kabul ettiriyordu. Böylece aynı işyeri ve aynı dönemi içine alacak şekilde iki sözleşme birden imzalanmış, yani bir işyeri sözleşmesi ile daha farklı ücret ve sosyal yardımlar getiren bir işkolu sözleşmesi, aynı işyerinde uygulamaya girmiş oluyordu. Maalesef ne uygulamalar ne de hukuk sistemi bu “garabet” iki katlı sözleşme anlayışını rayına oturtabilmişti.”⁶⁹⁹

Kudatgobilig’e göre bu uygulama işverenlerin grup sözleşmelerine gerekçe olarak sunduğu diğer uygulamalara da sebep olmuştur. Bir işçi sendikasının işyerinde işyeri sözleşmesi imzalamasından sonra, aynı süre için başka bir işçi sendikası kendisine verilmiş olan işkolu yetkisi ile işvereni ikinci bir sözleşmeye zorlayabilmiştir. Bu durum, işçilerin sıklıkla sendika değiştirmesine sebep olarak sendika enflasyonunun hem sebebi hem sonucu haline gelmiştir. Bunun yanı sıra çalışma koşullarının birbirinden uzaklaşmasına ve farklılaşan ücretlere sebep olarak emek maliyetine dayanan haksız bir rekabetin de kaynağı olmuştur.⁷⁰⁰ Bu nedenlerden dolayı MESS, grup sözleşmesinin endüstri ilişkilerinde işverenler açısından doğurduğu sorunların çözümünde etkili olacağına ve istikrarlı bir sistem için önemli bir işlev üstleneceğine kanaat getirmiş, merkezi pazarlıklara geçmek için girişimlerine başlamıştır.

4.2.4. Grup Toplu Pazarlığın İşkoluna Yerleşmesi ve MESS’in Etkisi

4.2.4.1. MESS’in Ön Hazırlıkları

Yukarıda sıralanan sebeplerin tamamından duyduğu rahatsızlığı grev hakkı ile donatılmış özgür toplu pazarlık hakkının uygulamaya girdiği ilk dönemlerden itibaren dillendiren MESS, 1970’li yılların başında, tespit ettiği sorun alanlarını çözüme kavuşturmak amacıyla ilk ciddi adımını atmıştır. 15-16 Haziran 1970 eylemlerinden sonra, bu eylemlerin sermaye sınıfında bıraktığı endişelerin de muhtemel etkisiyle, toplanan MESS Sendika Meclisi, işveren sendikasının uzun

⁶⁹⁹ Kudatgobilik, **a.g.e.**, s. 192-193.

⁷⁰⁰ **A.e.**, s. 193.

yıllar boyunca işkolundaki işçi sendikalarına dikte edeceği tek tip sözleşme politikasının taslağını hazırlamıştır. MESS genel kuruluna sunulan bu taslak, üzerinde pek fazla değişiklik yapılmadan 1972 yılında genel kurul tarafından kabul edilmiştir.⁷⁰¹ MESS'in daha sonradan işkoluna yerleştireceği grup sözleşmelerindeki ilkelerinin temelini oluşturacak olan⁷⁰² tek tip toplu sözleşme politikası, ücret zamları belirlenirken gözetilecek hususlar, toplu iş sözleşmesinin kapsamının dışında tutulacak personel, sendikasız işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına yönelik düzenlemeler, ihbar ve kıdem tazminatı ve fazla mesai ücretleri gibi birçok konuda kısıtlayıcı hükümler içeren toplam 37 maddeden oluşmuştur.⁷⁰³

MESS'e göre tek tip sözleşme politikası çerçevesinde belirlenen ilke kararlarını uygulamanın en pratik yolu, işyeri düzeyli toplu pazarlıkların yerine merkezi düzeyde toplu pazarlıkları getirmektir.⁷⁰⁴ Bu kapsamda yeni toplu sözleşme politikası, 1973 yılında MESS üyesi sekiz işyerinin Bursa Metal-İş Sendikası ile yapılan görüşmelere grup halinde oturduğu pazarlık sürecinde ilk olarak uygulanmıştır. Nihayetinde tarafların iş mücadelelerine de başvurduğu toplu pazarlık sürecinin sonunda, sözleşmelerin bitiş tarihleri birleştirilerek, metal işkolundaki ilk grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.⁷⁰⁵

Bu uygulamadan sonra MESS grup sözleşmesini işkoluna yerleştirmek için uğraş verse de⁷⁰⁶, grup sözleşmeleri genel olarak sınırlı kalmış, toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde bağitlanma geleneği devam etmiştir. Ancak 1976 yılının Kasım ayında, Türkiye'nin birikim krizinin derinleştiği, sınıf çatışmasının ve iş

⁷⁰¹ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 390.

⁷⁰² **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, "MESS", C. 2, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, s. 383.

⁷⁰³ MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 45. MESS genel kurulunda kabul edilen 37 maddelik ilke kararlarının bütünü için ayrıca bakınız: MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 395-400.

⁷⁰⁴ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 393.

⁷⁰⁵ Görüşmeler sırasında tarafların anlaşamaması üzerine işçi sendikası bir işyerinde grev kararı almış diğer yedi işyerinde de her an grevi başlatabileceğini belirtmiştir. MESS ise diğer yedi işyerinde her an greve gidileceği endişesi ile huzursuz bir ortamın oluştuğunu ve verimin düştüğünü ileri sürerek işyerlerinin tümünde lokavt ilan etmiştir. Ayrıca dönemin MESS başkanı Burhan Günergun'un belirttiğine göre grev ve lokavtların uzamasında işçi sendikasının grup sözleşmesine taraf olduğu için diğer işçi sendikalarından gelen eleştiriler karşısında baskı altına girmesi etkili olmuştur. MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 402-405; Can Şafak, "MESS Grevleri (1977-1980)", **Çalışma ve Toplum**, S. 13, 2007, s. 41.

⁷⁰⁶ MESS 1970'lerin ikinci yarısında grup sözleşmeleri imzalamaya başlamıştır. Bu kapsamda Türk Metal Sendikası ile 1977 yılında Ege Bölgesindeki iki işyeri ve İstanbul'daki sekiz işyeri için grup sözleşmeleri imzalamıştır. MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 427.

mücadelelerinin de giderek hararetlendiği bir dönemde yapılan genel kurul toplantısı ile MESS tüzüğü değiştirilmiş ve grup sözleşme konusunda sermaye sınıf bilinci içerisinde ortak hareket etme kararı alınmıştır. Genel kurulda alınan en önemli karar, MESS üyesi işverenlerin iş sözleşmelerini yürütme ve bağtlama yetkisini MESS'e devretmeleridir. Bu karara göre MESS, üyelerinin görüşlerini alacak, ancak son sözü söyleme yetkisine kendisi sahip olacaktır. Ayrıca hiçbir MESS üyesi, işçi sendikaları ile tek başına toplu iş sözleşmesi imzalayamayacaktır.⁷⁰⁷ Bununla beraber aynı dönem içerisinde grev ve lokavt fonlarının geliştirileceği kararı da alınmıştır.⁷⁰⁸ MESS tarihinin anlatıldığı Gelenek ve Gelecek kitabında bu gelişme şöyle yorumlanmaktadır⁷⁰⁹: “Grev ve lokavt fonlarıyla bu kararın maddi temelini de yaratmış olan MESS, 1972 yılında belirlenmiş olan toplu sözleşme stratejisini nihayet tam anlamıyla yaşama geçirebilecek şekilde donanmış oluyordu. MESS 1977 yılına o güne kadar hiç sahip olmadığı böyle bir güçle girdi.”

Görsel 2: MESS Genel Kurulu



(Üyelerin toplu sözleşme yetkisini MESS'e devrettiği genel kurulda üyeler oy kullanıyor. Ön sıra soldan sağa: Dr. Tahsin Önalp, Rahmi Koç, Sakıp Sabancı, Ertuğrul Soysan, Nurettin Baban.)

Kaynak: MESS, **Dünden Sonraki Gün**, İstanbul, MESS Yayın No: 601, 2010, s. 46.

⁷⁰⁷ MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 47.

⁷⁰⁸ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 336.

⁷⁰⁹ **A.e.**, s. 424.

4.2.4.2. Grup Toplu Pazarlıktan Büyük Greve

Üyeleri adına doğrudan toplu pazarlık masasına oturma yetkisini alan ve yıllardır biriktirdiği grev ve lokavt fonları ile kitlesel bir grev ve lokavtı göze alabilecek güce erişen MESS, dönemin işkolundaki en örgütlü işçi sendikası Maden-İş'e, yaklaşan toplu pazarlıkları aldığı ilke kararları çerçevesinde ve grup sözleşmesi biçiminde bağitlemek istediğini bildirmiştir. Ancak MESS ilkelerinin getirdiği yeniliklerin işçi hakları açısından gerileme anlamına geleceğini düşünen Maden-İş, MESS'in taleplerine karşı çıkmış ve mevcut işleyişi devam ettirmek istediğini belirtmiştir.⁷¹⁰

Uzun bir süre boyunca iki tarafın da ilke kararlarından taviz vermemesi sebebiyle taraflar arasındaki görüşmeler ilerleyememiştir. Öyle ki, uyuşmazlık süresi bir yıla yaklaştığında dahi taraflar henüz ücretlere ilişkin gerçekçi bir görüşme yapmamıştır. Maden-İş, daha görüşmelerin başında MESS'i taraf olarak kabul etmeyeceğini belirtmiş ve itiraz etmiştir. Ancak taraflar arasındaki gerilimi giderek artıran ve uyuşmazlığı perçinleyen asıl konu, sözleşmenin düzeyi olmuştur.⁷¹¹ Görüşmeler süresince MESS grup sözleşmesinin kırmızı çizgisi olduğunu ifade etmiş, Maden-İş ise işyeri düzeyi dışında sözleşme imzalamayacağını belirtmiştir.

Maden-İş ile MESS arasında 9 ay kadar devam eden görüşmeler iki tarafın da ilkelerinden taviz vermemesi üzerine anlaşmazlıkla sonuçlanmıştır. 30 Mayıs 1977 tarihinde Maden-İş Sendikası uyuşmazlık kapsamındaki işyerlerinin bir kısmında grev uygulamasını başlatmıştır. MESS'e göre belirtilen tarihte 21 işyerinde, Maden-İş'e göre ise 25 işyerinde greve gidilmiştir. 30 Mayıs öncesinde grev uygulamasının başladığı 7 işyeri de eklendiğinde Maden-İş ile MESS arasındaki uyuşmazlık kapsamında grev uygulanan işyeri sayısı MESS'e göre 28'e, Maden-İş'e göre ise 32'ye çıkmaktadır.⁷¹² Bunun yanı sıra uyuşmazlık kapsamındaki diğer işyerlerinin bir kısmında da süreç içerisinde grev başlatılmıştır. Haziran ayında iki işyerinde, Ağustos ayında ise bir işyerinde daha grev uygulamasına gidilmiştir. Böylelikle

⁷¹⁰ Yükselen, **a.g.e.**, s. 387; MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 425.

⁷¹¹ Milliyet Gazetesi, "Maden-İş Grevi Nasıl Çözülebilir", 19 Haziran 1977, s. 9.

⁷¹² Şafak, 2007, **a.g.e.**, s. 22.

Ağustos ayı itibarıyla grevdeki işçi sayısı MESS verilerine göre 11 binin üzerine çıkmıştır.⁷¹³

Taraflar arasındaki görüşmelerde herhangi bir ilerleme kaydedilememesi ve grev kararının alındığı ancak uygulamaya geçilmediği kimi işyerlerinde işçi sendikasının iş yavaşlatarak verimliliği düşürmesi üzerine MESS de iş mücadelesi silahına başvurmuştur. Bu kapsamda Ekim ayında grev kararının alındığı ancak uygulamasının henüz başlatılmadığı 12 işyerinde MESS lokavt başlatmıştır. MESS verilerine göre lokavt kararından sonra, MESS ve Maden-İş arasındaki uyuşmazlık kapsamında grev ve lokavt uygulanan toplam işyeri sayısı 44'e yükselmiştir. Grev ve lokavta maruz kalan işçi sayısı ise 16 binlere yaklaşmıştır.⁷¹⁴ MESS'in lokavt uygulaması, o zamana değin Türkiye'de grev uygulanmayan işyerlerinde görülen en geniş çaplı lokavt uygulaması olmuştur.⁷¹⁵ MESS'in bu adımı beraberinde lokavtın meşruluğuna ve bir hak olup olmadığına dair kapsamlı tartışmaları da beraberinde getirmiştir. İşçi sendikaları lokavt karşısında söylem birliğinde bulunmuşlar ve lokavtın bir hak olarak kabul edilemeyeceğini ileri sürmüşlerdir. Sermaye sınıfının temsilcileri ise lokavtın toplu pazarlığın bir uzantısı olduğunu ileri sürmüşler ve anayasal bir hak olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.⁷¹⁶ MESS'in sermaye sınıfından aldığı destek ve iş birliği yalnızca bu söylemlerden ibaret kalmamıştır. TİSK Başkanı Halit Narin, TİSK bünyesindeki tüm işveren sendikalarının ve işyerlerinin bu süreçte MESS'i maddi ve manevi açıdan destekleme kararı aldığını belirtmiştir.⁷¹⁷

⁷¹³ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 430-432. Greve katılan işçi sayılarına ilişkin veriler de taraflar arasında tartışma konusu olmuştur. Bu kapsamda Maden-İş'in 40 bin işçinin grevde olduğuna yönelik söylemleri MESS tarafından zaman zaman yalanlanmıştır. MESS İşveren, 8 Temmuz 1997. Özünde 40 bin işçi, uyuşmazlık kapsamındaki toplam işçi sayısını ifade etmektedir. Yükselen, **a.g.e.**, s. 387.

⁷¹⁴ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 432.

⁷¹⁵ Yükselen, **a.g.e.**, s. 389.

⁷¹⁶ Maden-İş, MESS'in lokavt kararının, "DİSK'in en güçlü sendikası Maden-İş'i yıpratmayı amaçladığını" ileri sürmüştür. Bir Petrol-İş yetkilisi lokavtın "sermayenin işçi sınıfına savaş ilanı" olduğunu belirtmiş ve DİSK ve TÜRK-İŞ'in ortak bir eylemde bulunması gerektiğini ifade etmiştir. Milliyet Gazetesi, 23. 10. 1977, s. 12. Bahsedilen dönemde TÜRK-İŞ de lokavtın bir hak olmadığını ileri sürerek MESS lokavtlarını eleştirmiştir. Yükselen, **a.g.e.**, s. 389.

⁷¹⁷ Milliyet Gazetesi, 21 Ekim 1977, s. 11.

Görsel 3: MESS Lokavtı



Kaynak: Milliyet Gazetesi, “MESS 12 İşyerinde Lokavta Başladı”, 18. 10. 1977, s. 1.

Literatürde Büyük Grev olarak nitelenen bu mücadele süreci, etkileri, kapsamı, tarafların eylemleri ve sonuçları dikkate alındığında Türkiye’deki en büyük iş mücadelelerinden birisi olmuştur. Ayrıca sınıf mücadelesinin şiddetlendiği ve ekonomik bunalımın belirtilerinin hissedildiği 1970’lerin son döneminde MESS’in en büyük çaplı lokavt uygulamalarından birini başlatacak kadar ileri gitmesi, işkolundaki şartları kendi istediği düzeye çekmek amacıyla grup toplu pazarlığına verdiği önemi göstermesi açısından da dikkat çekicidir.

Grev ve lokavt süresince taraflar kendi açılarından uyuşmazlığın sebeplerini, özellikle toplu sözleşme düzeyine ilişkin anlaşmazlığa vurguda bulunarak sıklıkla dile getirmiş ve birbirlerini suçlayıcı ifadelerde bulunmuşlardır. Maden-İş, grev ve lokavt süresince MESS’in tekelci sermaye adına hareket ettiğini ve işçi sınıfının bu zamana kadar elde ettiği birikimleri grup sözleşmeleri aracılığıyla geriye götürmeye çalıştığını ifade etmiştir. Maden-İş başkanı Kemal Türkler:, “*MESS’in amacı grup sözleşmeleri yaparak işkolu toplu sözleşme düzenini yerleştirmek ve ücretleri, kıdem tazminatlarını ve diğer sosyal hakları dondurmaktır. MESS’in amacı büyük işverenlerin daha çok sömürmesini, böylece daha fazla kâr etmesini sağlayıcı bir*

ortam yaratmaktır. Bu nedenle MESS'in bu saldırısı açıkça siyasal bir anlam taşımaktadır” demektedir.⁷¹⁸ Türkler başka bir konuşmasında da, hiçbir işçi sendikasının sebepsiz yere greve gitmeyeceğini belirtmiş ve bir yılı aşan görüşmelerin MESS'in uzlaşmaz tutumu sebebiyle anlaşmazlıkla sonuçlandığını bu süreçte tabanın da desteğini alarak grev yolunu seçtiklerini ifade etmiştir. MESS'in grup sözleşme ile sosyal hakları ve ücretleri donduracağını belirten Türkler, işveren sendikasının bir diğer amacının da grup sözleşmeler aracılığıyla küçük işyerleri ile büyük işyerleri arasındaki ücret farklarını daraltarak sermayenin merkezileşmesini hızlandırmak olduğunu ileri sürmüştü.⁷¹⁹

MESS ise grup sözleşmelerinin esas itibarıyla yeni bir uygulama olmadığını, diğer sektörlerde görüldüğünü ve hatta Bursa bölgesinde Maden-İş ile grup sözleşmesi bağtadıklarını belirtmiş, Maden-İş'i politik amaçlı grev yapmakla itham etmiştir.⁷²⁰ MESS, temellerini 1970'lerin başında attığı tek tip sözleşme politikasından süreç içerisinde ödün vermemiş ve oldukça katı bir tutum benimsemiştir. Görüşmeler ve grev ile lokavt süresince MESS'in takındığı bu tavır karşısında Maden-İş zaman zaman MESS'i “işbirlikçi tekelci sermayenin ‘en gerici’, ‘en militan’, ‘en saldırgan’ örgütü” olmakla suçlamıştır.⁷²¹

Kırmızı çizgilerinden taviz vermeyen MESS'in tutumu, yalnızca Maden-İş karşısında hayat bulmamış, zaman zaman sermaye sınıfının kendi içinde beliren gerilimlerde de görülmüştür. MESS, sekiz ayı aşkın grevler ve grevlerin öncesindeki uzun anlaşmazlık döneminde kendi içindeki birliği ve dayanışmayı korumayı önemli bir stratejik hamle olarak görmüş, üyelerinin tek başlarına toplu iş sözleşmeleri bağtalamaması için oldukça yoğun bir çaba harcamıştır. Uzayan uyuşmazlıklardan

⁷¹⁸ DİSK Dergisi, S. 5-6, 1977, s. 214.

⁷¹⁹ DİSK Dergisi, S. 7, 1977, s. 316-317.

⁷²⁰ MESS'in Maden-İş'i politik amaçlı grev yapmakla suçlaması 1976 yılındaki DGM direnişleriyle alakalıdır. DGM'lere yönelik yapılması düşünülen yasal düzenleme karşısında DİSK, işçilerin iş bırakmaları ve üretimi durdurmaları ile sonuçlanan genel grev niteliğinde bir eylem düzenlemiştir. Bu eylemin yasadışı olduğunu belirten MESS üyesi işyerlerinin bir kısmında, eyleme katılan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Bu işçiler, taraflar arasındaki uyuşmazlık konularından birisini de oluşturmuş, Maden-İş sözleşmesi feshedilen işçilerin yeniden işe alınmalarını toplu pazarlık konusu haline getirmiştir. Ayrıca grevler boyunca işçiler, “DGM'yi ezdik sıra MESS'te” sloganını çok sık dile getirmişlerdir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Üzeyir Ataman, “DGM Direnişi, 16.09.1976”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 304-305; Yükselen, **a.g.e.**, s. 387-390.

⁷²¹ Milliyet Gazetesi, 2 Şubat 1978, s. 1; DİSK Dergisi, S. 7, 1977, s. 317.

şikâyetçi olan ve işçi sendikası ile bireysel olarak toplu iş sözleşmesini imzalayarak grevin bitmesini isteyen işverenlerin MESS tarafından çeşitli baskılara uğradıkları Maden-İş tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Bu kapsamda MESS'in izlediği yöntemlerden birisinin üyelerden çok yüksek düzeyli borç senedi alarak işverenin MESS'ten ayrı hareket etme yolunun önüne geçildiği, işçi sendikası tarafından ileri sürülmüştür.⁷²² MESS'ten bağımsız sözleşme imzalayan işverenlerin devletten alacakları kredilerin MESS'in devlet üzerindeki gücü kullanılarak engellendiği; bu işverenlerin kredi bulmakta zorlandığı ileri sürülen diğer bir iddia olmuştur.⁷²³ MESS'ten bağımsız sözleşmeye taraf olan işverenlerin kredinin yanı sıra hammadde temin edememekten de korktukları da yine Maden-İş tarafından öne sürülmüştür.⁷²⁴

Bu dönem MESS yayın organında üyelikten ihraç edilen üyelerin isim ve unvanları ile ihraç sebeplerine sık sık yer verilmiştir.⁷²⁵ Bu yazılarda genellikle işyeri düzeyli sözleşmelerin, toplu sözleşme düzeninin yozlaşmasına sebep olduğu vurgulanmış ve bundan dolayı MESS'in ilke kararları aldığının ve grup sözleşme politikasına yöneldiğinin altı çizilmiştir. Listelerde ismi bulunan üyelerin ihraç sebepleri ise toplu iş sözleşmesini grup dışında yapmak suretiyle MESS'in ilke kararlarını çiğnemeleri, kendi inisiyatifleriyle sözleşme imzalayarak MESS'in varlığına gölge düşürmeleri, aidatlarını ödememeleri ve MESS içindeki bütünlüğü zedelemeleri olarak gösterilmiştir.

4.2.4.3. Grup Toplu Pazarlığın İşkoluna Yerleşmesi ve Etkileri

Taraflar arasındaki anlaşmazlık hükümetin de araya girmesi ile 3 Şubat 1978 tarihinde çözüme kavuşmuş ve toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Uzun süren pazarlıkların ve iş mücadelelerinin sonucunda imzalanan sözleşmede her iki taraf da çeşitli tavizler vermiştir. Çalışma sürelerinin azalması, yan ödemeler ve sosyal yardımların artışı, DGM eylemi sebebiyle işten çıkarılanlara kıdem tazminatı ödenecek olması MESS'in taviz vermek zorunda kaldığı ilke kararlarından

⁷²² DİSK Dergisi, S. 7, 1977, s. 317.

⁷²³ Murat Tokmak, "Bir İşçi Okulu Olarak Grev-1", Evrensel, 27 Temmuz 2000'den aktaran Şafak, 2012, **a.g.e.**, s. 275.

⁷²⁴ Milliyet Gazetesi, 12 Kasım 1977, s. 9.

⁷²⁵ Örnek için bakınız: MESS İşveren, "Disiplin Kurulu Kararı ile Beş İşyeri MESS Üyeliğinden İhrac Edildi" 15 Nisan 1977, s. 1-2; MESS İşveren, "İki İşyerinin MESS Üyeliğinden İhrac Kararı Verildi", 1 Nisan 1977, s. 1.

bazılarıdır. İşçi sendikasının elde ettiği bu haklar, o güne değin elde ettiklerinin en yükseği olmuştur. Kıdem tazminatının artırılmamış olması, DGM eylemleri sebebiyle işten çıkarılan işçilerin işe iadelerinin kabul edilmemesi ve mevcut sosyal yardım ve yan ödemelere yenilerinin eklenmemesi ise MESS'in kabul ettirebildiği ilke kararlarıdır. Ancak bunlardan daha önemlisi sözleşmenin bir grup sözleşmesi olarak imzalanmasıdır. MESS, görüşmelerin ilk gününden itibaren kırmızıçizgisi olarak gördüğü grup sözleşmesini imzalayarak, işkolunda toplu pazarlığı merkezileştirme yönünde kritik bir eşiği aşmıştır.⁷²⁶

Bu tarihten sonra grup toplu pazarlık, Türkiye’de birçok işkolunda yaygın pazarlık türü haline gelmiştir. Ancak daha önce de değinildiği üzere 1990’lı yıllarla beraber toplu pazarlıklar adem-i merkezileşme eğilimine girmiş ve işveren sendikalarının bu konudaki ısrarları da son bulmuştur. Metal işkolundaki merkezileşme eğilimi 1978 yılından itibaren devam etmiştir. Öyle ki ilk grup sözleşmesinin imzalanmasından sonraki süreçte sözleşmenin düzeyi taraflar açısından artık bir tartışma konusu olmaktan çıkmıştır. Bundan sonra tarafların üzerinde eğildiği konu grup sözleşmesinin içerisine giren işyerlerinin farklılıklarının nasıl ele alınacağı olmuştur.⁷²⁷ Nihayetinde taraflar grup pazarlığının kapsamına giren işyerlerini kendi koşullarını da gözeterek farklı gruplar halinde sınıflandırmak suretiyle grup pazarlığın temellerini oluşturmuştur.⁷²⁸

⁷²⁶ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 441-442. Maden-İş, MESS’in grup sözleşmesini ücretleri ve diğer hakları dondurmak amacıyla getirmek istediğini, elde edilen kazanımlara bakıldığında ise MESS’in bu amacına ulaşamadığını ve toplu sözleşmelerin her işyeri için ayrı ayrı bağtlandığını, bu anlamda MESS’in ilkelerinin gerçekleşmediğini ileri sürmüştür. MESS ise, “usulen her işyeri için ayrı ayrı yazılıp imzalanmış olmakla birlikte, ana maddelerin aynılığı ile” bu sözleşmenin grup sözleşmesi olduğunu belirtmiştir. Şafak, MESS ile Maden-İş arasındaki pazarlıkların grup pazarlığı, imzalanan sözleşmenin de grup sözleşmesi olduğunun kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. “*Burada belirleyici olan toplu pazarlık sürecinin taraflarca tüm işyerleri için tek elden, birlikte yürütülmesi ve aynı anda sonuçlandırılmasıdır. Büyük Grev, tek bir toplu pazarlık sürecinin parçası olarak tek elden yürütülmüştür, işyerleri sendika taktiklerine bağlı olarak parça parça greve katılmışlardır ya da grevin dışında tutulmuşlardır, greve çıkmayan işyerlerinde MESS topluca lokavt uygulamıştır ve anlaşma noktasına gelen kimi işyerlerinde taraflar sözleşme imzalamamışlardır. Bu çerçevede Büyük Grev sonrasında 63 işyeri için ayrı ayrı imzalanan toplu sözleşmenin, tipik bir grup sözleşmesi olduğu noktasında hiçbir tereddüt olmamalıdır.*” Şafak, 2007, **a.g.e.**, s. 44-45.

⁷²⁷ Can Şafak, “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 10, 2006, s. 35.

⁷²⁸ İşyerlerini kendi koşullarına göre kategorize etmek de karmaşık bir süreçti. Bahri Ersöz’ün belirttiğine göre işyerleri gruplara ayrılırken işçi sendikaları örgütlü oldukları işyerlerini daha yüksek ücretlerin belirlendiği gruplara sokmak isterken MESS üyesi işverenler de genellikle kendi işyerlerini daha düşük ücretlerin belirlendiği gruplara sokmak istemekteydi. Ersöz, **a.g.e.**, s. 242.

Her ne kadar büyük grev sonrasındaki ilk sözleşmede MESS ücret ile mevcut sosyal yardım ve yan ödemelerin artışında tavizler vermiş olsa da, metal sektöründe grup sözleşmesinin yaygınlık kazanması işçi sendikalarının işyeri sözleşmelerini bir diğerine basamak yapmak suretiyle ücretleri sistematik bir şekilde artırmalarının önüne geçmiştir. Bu süreçte Maden-İş Araştırma Dairesi'nde görev alan Ali Eşref Turan'ın belirttiğine göre MESS grev ve lokavtların sonunda stratejik bir üstünlük elde etmiştir. Turan kendisiyle yapılan söyleşide bu durumu şu sözlerle belirtmektedir:

“O güne kadar toplu sözleşmelerin içeriğini, biçimini belirleyen Maden-İş'ti, orada [77'de] bu [rol] MESS'e, işveren sendikasına geçmiştir. Maden-İş sadece kendi üyeleri için daha iyi sözleşme yapmakla kalmazdı, Maden-İş'in akdettiği sözleşmeler, sektöründe işçiye sahip çıkmayan sendikaları bile bir ölçüde dürtüklerdi.... Emsal kabul edilirdi. Bütün bunlar geriye gitmiştir. 77 bir geriye dönüştür. Zaten 1980'de de askeri müdahaleyle grafiğin son noktası konmuştur.”⁷²⁹

Grup toplu pazarlığına geçişin ücretler üzerindeki baskılayıcı etkisi günümüze değin devam etmiştir. 2010'lu yıllara gelindiğinde, MESS üyesi işyerlerinde toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin ücretlerinin diğer sektörlerle göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. MESS üyesi işyerlerindeki ücretler aynı zamanda diğer işveren sendikalarına bağlı işyerlerindeki ücretlere göre, birkaç istisna dışında daha düşük düzeyde seyretmektedir.⁷³⁰ Grup pazarlığın en yaygın olduğu işkolunda ücretlerin görece düşük seyredişi pazarlığın düzeyi ile alakalı olmakla beraber tek etken de değildir. Bu pazarlık süreçlerinde MESS'in izlediği strateji ile de yakından alakalı bir durumdur. 1980 sonrasında MESS, toplu sözleşme yapma ehliyetine sahip işçi sendikaları arasından en ılımlı olan ve en çok işçiyi temsil eden Türk Metal Sendikası ile diğer işçi sendikalarına nazaran daha yakın bir ilişki kurmuştur. Bu ilişki çerçevesinde MESS ilk olarak Türk Metal Sendikası ile kendi şartlarına daha yakın olan ilk grup toplu sözleşmesini imzalamakta, sonraki süreçte aynı sözleşmeyi diğer işçi sendikalarının önüne koymaktadır. 1980 sonrasındaki hemen hemen tüm

⁷²⁹ Şafak, 2019, **a.g.e.**, s. 53.

⁷³⁰ Aziz Çelik, “The Wave of Strikes and Resistances of the Metal Workers of 2015 in Turkey”, **Research Turkey**, Vol. IV, I. 10, 2015, s. 32. ss. 21-37.

toplu sözleşme dönemlerinde hayat bulan bu durum MESS'in grup toplu pazarlığından beklediği faydalara ulaşmasına imkân veren bir diğer olgu olarak görülmektedir.⁷³¹

MESS'in işkolunda grup sözleşmelerini yaygınlaştırma girişiminin başarı ile sonuçlanması, sermaye açısından merkezileşme olgusunu da beraberinde getirmiştir. Hatırlanacağı üzere 1970'li yıllar zaten sermayenin merkezileştiği, büyük sermayenin holdingleşme eğilimini benimsediği, tekelleşme sürecinin hız kazandığı bir dönemdir. Dönemin aktörlerinin söylemelerinden anlaşıldığı üzere, metal işkolunda merkezi toplu pazarlıkların bağitlanmaya başlaması, en azından ilk dönem için işyerlerini sınıflandırırken izlenen yöntemlerin yetersizliği ve eksikliği gibi sebeplerle sermayenin merkezileşmesinde etkili olmuştur. Hatta grup toplu iş sözleşmesinin kendileri için olması gerektiğinden fazla ücret artışını beraberinde getirdiği izlenimine kapılan küçük ölçekli işyerleri, sözleşmenin bağitlanmasından sonra sendikalarından ayrılmayı tercih etmişlerdir. Bahsedilen dönemde MESS'te görev alan Ergun İnce bu sürecin gelişimini şu şekilde anlatmıştır:

“Siz istediğiniz kadar kademe koyun, şimdiki grup sözleşmeleri gibi değil, bilimsel hiçbir çalışma yapılmamış, hiçbir gruba ayırmamışsınız. Şimdi gayet güzel ayrıldı 80'den sonra, kimsenin çok şikâyeti yok. Yapılacak ücret zamları ve sosyal yardımlar [bu yüzden sorun yaratmıştı]. Hakikaten ufak yerler de vardı, bir taraftan 3 bin 5 bin kişilik Arçelik, bir tarafta 50 kişi çalıştıran bir haddecî. Aşağı yukarı aynı sözleşmeyle karşı karşıya gelince şok oldular, orada epeyce bir gürültü patırtı oldu ve onların bir kısmı ayrıldı MESS'ten sonra.”⁷³²

Dönemin Maden-İş yöneticileri de bu ilk dönem için MESS'in “dayattığı” grup sözleşmesinin, küçük ve büyük işyerleri arasında gerçekçi bir ayırım yapmadığını, sözleşme işyeri düzeyinde yapılmış olsa birçok küçük işyerinin daha düşük şartlarla anlaşmayı sağlayabileceğini belirtmişlerdir.⁷³³ Uzun yıllar boyunca TİSK'in başkanlık görevini üstlenmiş olan ve Türkiye'de grup pazarlığının yaygınlaşması için

⁷³¹ İki örgüt arasındaki yakınlık ve bu yakınlığın endüstri ilişkilerindeki etkileri, MESS'in sendikasılaştırma yöntemleri başlığında detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

⁷³² Şafak, 2012, a.g.e., s. 204.

⁷³³ Şafak, 2019, a.g.e., s. 23, 161.

yoğun çabalar sarf eden Refik Baydur da, grup sözleşmelerinin küçük işletmeler için olumsuz koşullar doğurduğunu ifade etmiştir.⁷³⁴ Ayrıca grup sözleşme sistemi, sistemin büyük sermayenin çıkarlarına hizmet ettiği gerekçesiyle zaman zaman MESS içerisinde bölünme ve ayrılıkları da beraberinde getirmiştir. 1989 yılında MESS'in imzaladığı grup toplu iş sözleşmesinin gereğinden fazla yüksek olduğunu düşünen bir grup iş insanı MESS'ten ayrılarak Metal Sanayicileri İşveren Sendikasını kurmuştur.⁷³⁵ 1991 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinden sonra da, MESS içerisinde bazı ayrılıklar gözlenmiştir. MESS'ten ayrılan bir üye, MESS yönetiminde yer alan kişiler ile bir kısım üye işyerlerinin maliyetlerindeki işçilik payının aynı olmadığını, imzalanan sözleşmenin kendilerini kapanma noktasına getirdiğini belirtmiş, *“bizim içinde bulunduğumuz gruba yüzde 200 zammı veriyorlarsa kendi gruplarına yüzde 500 vermeleri gerekirdi”* demişti.⁷³⁶

MESS'in grup sözleşmelerine gerekçe olarak sunduğu bir diğer olgu da daha önce değinildiği üzere işkolunda birbirleri ile rekabet halinde olan ve bu sebeple çalışma barışını bozdukları ileri sürülen çok sayıda işçi sendikasının varlığıydı. MESS'in şikâyetçi olduğu bu sorunun çözümü ise grup sözleşmelerinden ziyade 12 Eylül 1980 askeri darbesinin etkisi ile olmuştur. Darbeyi takiben birçok işçi sendikasının faaliyetine son verilmesi, hâlihazırda sermaye sınıfının yakındığı sendika enflasyonunu azaltan birinci adım olmuştur. Bunu takiben 1983 yılında çıkarılan ve daha önce değinildiği üzere işveren örgütlerinin etkisinin açıkça izlenebildiği çalışma yasaları ise getirdiği çifte baraj sistemi ile sendika enflasyonunu önlemede önemli bir işlev üstlenmiştir.⁷³⁷

⁷³⁴ Baydur, 2008, **a.g.e.**, s. 37.

⁷³⁵ Milliyet Gazetesi, 26 Ekim 1989, s. 5; Milliyet Gazetesi, 6 Kasım 1989, s. 5.

⁷³⁶ Meydan Gazetesi, “Bizi İşçiye Satan MESS'den İstifa Ettim”, 4 Şubat 1991'den aktaran Refik Sönmezsoy ve Erdoğan Aslıyüce, **En Büyük Grev**, Türk Metal Sendikası Yayını, 1991, s. 826.

⁷³⁷ 1980 sonrasında, önceki dönemin sendika enflasyonunu ileri sürerek güçlü ve merkezi sendikaların hayata geçirilmesi ve yasal düzenlemelerin buna göre yapılması talebi yalnız işveren sendikalarından gelmemiştir. Türk-İş, 1982 yılında MGK'ya vermek üzere hazırladığı tasarıda sendika enflasyonunu önlemek için, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin işkolunda çalışan işçilerin yüzde 10'unu örgütleyebilmiş sendikalara verilmesini istemiştir. Milliyet Gazetesi, “Türk-İş, Toplu Sözleşme Yetkisinin Örgütlenmiş Sendikaya Verilmesini İstiyor, Amacın “Sendika Enflasyonunu Önlemek Olduğu Belirtiliyor”...”, 20 Aralık 1982, s. 4; Refik Baydur da anılarında, bir noktadan sonra %10 barajının bir yararı olmadığını ve ciddiyetini kaybettiğini, işçi konfederasyonlarının anlaşması halinde TİSK'in buna uyacağını konfederasyonlara iletildiğini belirtmiştir. Baydur'un ileri sürdüğüne göre işkolu barajında uzun yıllar boyunca asıl direten ise Türk-İş olmuştur. Baydur, 2008a, **a.g.e.**, s. 40.

MESS'in grup sözleşmesinden beklediği bir diğer fayda olan ve işyerlerinde yaygınlaştırmak için ısrarcı olduğu iş değerlendirme sistemi ise işçi sendikalarının direnci sebebiyle işkoluna ilk aşamada yerleştirememiştir. İş değerlendirmesi sisteminin metal işkolunda yaygınlaşması ise 12 Eylül darbesinden sonraki dönemde olmuştur. MESS, daha önceleri başlattığı çalışmalarına 12 Eylül sonrasında hız vermiş, bu dönem akademi ile ortak bir şekilde yürütülen çalışmalar sonucunda işler gruplandırılmıştır. Bu çalışma, iş sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından bağitlandığı askeri yönetim döneminde YHK'ya iletilmiştir. YHK, 1982 yılında yenilediği grup toplu iş sözleşmesinde, iş değerlendirme sistemini yürürlüğe koymuştur.⁷³⁸ Bu ilk süreçten sonra MESS, ücretlerin iş değerlendirme sistemine göre belirlenmesi ilkesini çoğu zaman için işçi sendikaları ile ortaklık halinde devam ettirmiş ve iş değerlendirme sistemi zaman içinde metal işkolunda bağitlanan grup sözleşmelerinin doğal bir unsuru haline gelmiştir.⁷³⁹ Önceleri, özellikle sendika rekabetinin yüksek düzeyde cereyan ettiği dönemlerde, seyyanen zam prensibinde direten işçi sendikalarının iş değerlendirme sistemine bakış açıları da bu dönem değişmiştir. MESS ile Türk Metal Sendikası'nın 1983 yılında ortaklaşa düzenlediği iş değerlendirme seminerinde söz alan TÜRK-İŞ temsilcisi bu değişimi, *“ücret adaletini sağlayabilmenin bir yolu seyyanen ücret sistemini terketmek kalifiye iş gücüne önem veren bir ücret yapısını geliştirmektir.”* sözleriyle ifade etmiştir.⁷⁴⁰

MESS 1980 sonrasında hayata geçirebildiği iş değerlendirme sistemini geliştirmek için günümüze kadar uzanan birçok faaliyet üstlenmiştir. Bu kapsamda MESS bünyesinde oluşturulan Metal Sanayi İş Gruplandırma Sistemi Komisyonu ve bu komisyon bünyesinde kurulan alt komisyonlar aracılığıyla iş değerlendirme sisteminin yaygınlaştırılması ve daha bilimsel ve profesyonel bir şekilde ele alınmasına ilişkin çalışmalar yapmış,⁷⁴¹ eğitimler düzenlemiştir.⁷⁴² Bunun yanı sıra MESS, iş değerlendirme sisteminin uygulandığı veya uygulanacağı işyerlerinde,

⁷³⁸ MESS, 2000a, **a.g.e.**, s. 499; MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 291-292.

⁷³⁹ Örneğin 1986 yılında MESS yayın organında işkolunda dört işçi sendikası ile imzalanan grup toplu iş sözleşmelerinin ücretlere ilişkin düzenlemelerinin serbest pazarlığın başladığı bir önceki dönemde olduğu gibi yeniden iş değerlendirme sistemine dayalı olarak belirlendiğini belirtmekteydi. MESS İşveren, 1 Aralık 1986, s. 1.

⁷⁴⁰ MESS İşveren, Nisan 1983, s. 1-2

⁷⁴¹ MESS İşveren, Şubat 2000; MESS İşveren Mayıs 2000.

⁷⁴² MESS İşveren, Temmuz 2000.

sistemin eksikliklerini gidermek ve sistemi daha efektif hale getirmek için örgütlü işçi sendikaları ile de ortak toplantı ve seminerler düzenlemiş, ortak komisyonlar kurmuştur.⁷⁴³ Metal işkolunda ilk olarak işleri 124 örnek işe bölerek gruplandıran sistem, sonradan geçirdiği düzenlemelerle beraber bünyesinde 400'ün üzerinde örnek iş tanımlayan büyüklüğe ulaşmıştır. Ayrıca zaman içerisinde uygulama alanı genişleyen iş değerlendirme sistemi, MESS üyesi işyerlerindeki mavi yakalı işçilerin yüzde 80'ini de kapsar hale gelmiştir.⁷⁴⁴

MESS bu süreçte üye işyerlerinde uygulamaya konulan iş değerlendirme sisteminin metal sanayinin diğer kesimlerine yayılarak ücret yapısının tüm işkolunda düzeltilmesinin gerekliliği üzerinde durmuştur.⁷⁴⁵ Sermaye sınıfının metal işkolundaki örgütü olmasının ötesinde bir ağırlığa sahip olan ve endüstri ilişkilerindeki etkinliği ile diğer işveren sendikalarının faaliyetlerine de yön veren MESS, iş değerlendirme sisteminin kendi işkolunun yanı sıra diğer işkollarında da yaygınlaşması için çalışmalar yapmıştır. Bu kapsamda iş değerlendirme sisteminin henüz olgunlaştığı 1983 yılında, MESS, TİSK üyesi diğer işveren sendikalarına metal işkolundaki iş değerlendirme sistemi hakkında gerekli belgeleri iletmış ve düzenlediği eğitim faaliyetleri ile bu kuruluşları bilgilendirmiştir.⁷⁴⁶ Takip eden süreçte, MESS'in diğer işveren sendikalarını destekleyen faaliyetlerinin etkisi ile bu sistem zaman içerisinde diğer işkollarında da yaygınlaşmıştır.⁷⁴⁷

Genel olarak değerlendirildiğinde Türkiye'de serbest toplu pazarlık düzeninin hayata geçtiği 1960'lı yıllardan itibaren işyeri düzeyli sözleşmelerin sermaye açısından olumsuz koşullar doğurduğu sıklıkla dile getirilmiştir. Sermayenin ağır bir krizle yüzleştiği 1970'li yılların sonlarında MESS'in bu konudaki ısrarları daha da artmıştır. Yıllar içerisinde büyüyen grev ve lokavt fonunun verdiği güvence ile üyelerinden aldığı tam yetki sonucunda MESS, grup pazarlığını işçi sendikalarına

⁷⁴³ Mecit Hazır ve Bekir Eroğlu, **Yarım Asırlık Çınar: Türk Metal Sendikası Tarihi 50. Yıl**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayını, s. 220-221.

⁷⁴⁴ MESS, 2000a, **a.g.e.**, s. 499; MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 292.

⁷⁴⁵ Oktay Altınok, "MESS Bünyesinde Başlatılmış Olan MİDS'in [Metal Sanayii İş Değerlendirme Sistemi] Metal Sanayinin Diğer Kesimlerine Yansıtılması Lazımdır", **MESS İşveren**, 15 Kasım 1983, s. 3; Oktay Altınok, "İş Değerlendirmesinin İşkolu Düzeyinde Uygulanması", **MESS İşveren**, 15 Ekim 1984, s. 4-5.

⁷⁴⁶ MESS İşveren, Haziran 1983, s. 7.

⁷⁴⁷ MESS İşveren, "İş Değerlendirme Sistemleri İşkollarında Yaygınlaşıyor", 15 Nisan 1986, s. 3.

dayatmış ve kabul ettirebilmiştir. Sürecin sonrasındaki gelişmeler takip edildiğinde MESS'in merkezi pazarlığa sebep olarak sunduğu olumsuz koşulların bir kısmının doğrudan grup pazarlıklar aracılığıyla bir kısmının ise dışsal etkenlerin neticesinde çözüldüğü, işkolundaki koşulların MESS'in arzu ettiği düzeye yaklaştığı görülmektedir.

Bu yakınlaşma, birçok işkolunda grup pazarlıklar çözülürken MESS'in bu pazarlık türünde ısrar etmesinde⁷⁴⁸ de etkili olmuştur. Gerçekten de MESS'in Türkiye'deki işveren sendikaları arasında ayrıcalıklı bir konuma sahip olmasında ve işkolundaki çalışma ilişkilerine yön vermesinde merkezi düzeyli toplu pazarlıklar bağıtlıyor oluşu oldukça önemli bir işleve sahiptir.

4.3. MESS'in Grev Kırma Stratejileri

İşçi sendikalarının gücünün kaynağını oluşturan grevi geniş bir çerçevede *“çalışanların (işçi, memur ve benzer şekilde bağımlı çalışan diğerlerinin) yaşam ve çalışma koşullarını korumak, bu koşullarda iyileştirme ve düzeltmeler sağlamak, ücret artışı, çalışma süresinin kısaltılması vb. amaçlarla işverenler ve işverenlerin oluşturduğu kapitalist sınıfa karşı ya da kamu kuruluşları kararları üzerinde baskı yapmak amacıyla, belirli veya belirsiz bir süre için gönüllü olarak topluca ve birlikte bir hareketle, ekonomik alanda bir işyeri, işletme, işkolu, veya bütün işkollarında, coğrafi alanda bir semt, kent, bölge veya bütün ülkede işi yavaşlatma, önemli ölçüde aksatma ya da tümü ile durdurma eylemi”*⁷⁴⁹ olarak tanımlamak mümkündür.

Grevi geniş bir çerçevede ele alan bu yoruma karşın yasalar, grevi bu kapsamda tanımlamamakta, çeşitli sınırlamalara tabi tutmaktadır. Örneğin Türkiye'de greve ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde ve yasada belirtilen koşulların oluşması ile başvurulabilmektedir. Kanuni grev için aranan şartlar oluşmadan yapılan grev ise kanun dışı grev olarak kabul edilmekte ve işverenler, kanun dışı grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik

⁷⁴⁸ Tuğrul Kudatgobilik de MESS'e başkanlık yaptığı uzun dönem boyunca grup sözleşmelerine verdikleri önemin devam ettiğini belirtmiş, MESS'e üye alınacak işyerlerinde ilk olarak üyenin MESS ilkelerine ne derece uyum sağlayabileceğini sonrasında ise grup sözleşme sistemine entegre olup olamayacağını dikkate aldıklarını, bunun sonucunda üyeliğe kabul işlemine karar verdiklerini ifade etmiştir. Kudatgobilik, **a.g.e.**, s. 194-195.

⁷⁴⁹ Grevin diğer tanımları, öğeleri ve grev türlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız: M. Şehmus Güzel, **Grev**, Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1993.

eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme hakkına sahiplerdir.

19. yüzyılda dünyanın hemen hemen her yerinde yasak bir faaliyet olan grev, işçi sınıfının girdiği uzun mücadelelerin neticesinde ancak 20. yüzyıla beraber bir hak olarak kabul edilmiştir. Ancak grevin bir hak olarak tanınmasından önce görülen uygulamalarda ve bunun sonrasında sermaye sınıfının zaman zaman grevler karşısında reaksiyon gösterdiği, grevleri engellemeye ve etkisini azaltmaya yönelik girişimlerde bulunduğu bilinmektedir. Sermaye sınıfının gerek bireysel gerekse örgütleri aracılığıyla giriştikleri bu faaliyetler ise literatürde grev kırıncılığı kavramı ile ifade edilmektedir.

Grev kırıncılığını en basit haliyle bir grev kararının veya uygulamaya konulmuş bir grevin etkisini azaltmak ve mümkünse grevi tamamen engellemek üzere yapılan eylemler ve propagandalar olarak tanımlamak mümkündür.⁷⁵⁰ Bu kapsamda sermaye sınıfı, grevlerin endüstri ilişkilerinin bir parçası haline geldiği ilk günlerden bu yana işçiler tarafından başlatılan grevlerin etkisini azaltmak için birçok yola başvurmuştur. Greve çıkan işçilerin yerine yeni işçiler almak⁷⁵¹, grevci işçilerin arasına ajan sokmak, yine grevci işçilerin arasına sokulan ‘görevliler’ in yaydıkları söylentilerle grevdeki işçilerin gücünü kırmak⁷⁵², grev kırma primi olarak anılan ve greve katılmayan veya grevden vazgeçen işçilere çeşitli maddi yardımlarda bulunulacağını taahhüt etmek⁷⁵³, grevci işçileri korkutmak veya çeşitli sebepler ileri sürerek bu işçilerin iş sözleşmelerini feshetmek işverenlerin tarihsel süreç içerisinde dünyanın birçok yerinde grevleri kırmak için kullandığı yollardan bazıları olmuştur.

Çalışmanın bir önceki bölümünde değinildiği üzere Türkiye’de grev hakkı ile donatılmış serbest toplu pazarlık dönemine girildikten sonraki ilk evrede işveren

⁷⁵⁰ Nurşen Caniklioğlu, “Grev Kırıncılığı”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 506.

⁷⁵¹ Bu uygulama Amerika’da bir dönem için meslek halini almış, görevleri mevcut grevleri kırmak olan ve bunun karşılığında yüksek gelirler elde eden profesyonel grev kırıncıları türemiştir. Robert Michael Smith, **From Blackjacks To Briefcases: A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States**, Ohio, OHIO University Press, 2003, p. 39-73.

⁷⁵² Bu faaliyet zaman zaman grevci işçilerle sınırlı kalmamakta, genellikle kadın görevliler işçinin ailesini ziyaret ederek kendi eşlerinin, babalarının, kardeşlerinin vs. zamanında katıldıkları bir grev yüzünden uzun zamandır işsiz olduğu söylentisini yaymaktaydı. Smith, **a.g.e.**, p. 75-96.

⁷⁵³ Ercan Akyiğit, “İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kırma Primi ve Meşruluğu Sorunu”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 7, S. 6, Kasım 1993.

sendikaları hem işçi sendikacılığına hem de grev kurumuna karşı ılımlı bir yaklaşım benimsemişlerdir. Ancak ilerleyen süreçte işçi sınıfının giderek güçlenmesi ve greve başvurma sıklığında yaşanan artış karşısında, sermaye sınıfı bir bütün olarak grev konusunda olumsuz tavır takınmış, grev hakkının kısıtlanmasına yönelik söylemlerde bulunmuş ve grevleri etkisizleştirmek için zaman zaman çeşitli faaliyetler yürütmüştür. Bu girişimler metal işkolunda hayat bulan iş mücadeleleri sırasında da görülmüş, MESS tarihsel süreç içerisinde yaşanan iş mücadelelerinde grevleri kırmak için çeşitli stratejiler izlemiştir. Bu kapsamda MESS'in grevlerin etkisini azaltmak veya ortadan kaldırmak amacı ile izlediği yöntemler üç başlık altında ele alınmaktadır.

1980 öncesinde metal işkolunda neredeyse her toplu sözleşme döneminin doğal bir uzantısı haline gelen grevlerin, bu dönemden sonra bir istisna haline geldiğini belirtmek gerekmektedir. MESS'in grup pazarlığını işkoluna yerleştirme girişiminde başarıya ulaşması ve 1980 darbesinden sonraki sürecin iş mücadelelerini baskılayıcı bir zemin hazırlaması, grevlerin sıklığında görülen azalışta başlıca etken olmuştur. Bu kapsamda MESS, 1980'i takip eden süreçte, 1990⁷⁵⁴, 2011⁷⁵⁵ ve 2015⁷⁵⁶

⁷⁵⁴ 1990 yılının Aralık ayında metal işkolunda örgütlü tüm işçi sendikaları tarafından başlatılan grevlere 135 bine yakın işçi katılmıştır. Milliyet Gazetesi, 26. 12. 1990, s. 11. Otomobil-İş, Özdemir-İş ve Çelik-İş Sendikaları bu süreçte güç ve eylem birliğine giderken, Türk Metal Sendikası bu birliğin dışında hareket etmiştir. MESS üyesi işyerlerindeki bu grevler bir ay boyunca devam etmiştir. 25 Ocak 1991 tarihinde Türk Metal Sendikası ile MESS anlaşmaya varmış ve Türk Metal Sendikası'nda örgütlü 85 bin işçi grevlere son vermiştir. Aynı gün Bakanlar Kurulu, milli güvenlik gerekçesi ile tüm grevleri ertelemiştir. Grevin ertelenmesinden sonra diğer üç sendika da MESS ile anlaşmaya varmış ve grev sürecine son vermiştir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, "MESS Grevleri 1990", C. 2, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, s. 396.

⁷⁵⁵ 1990 yılından sonra grup toplu pazarlık kapsamında gerçekleşen ilk grevdir. Birleşik Metal-İş tarafından alınan grev kararı 28 işletme ve 15 bin çalışanı kapsamıştır. Ancak grev kararı alınması ve uygulama tarihlerinin ilanından sonra görüşmelerin hızlanması ile beraber birçok işyerinde grev uygulamasına gidilmemiştir. Toplam 3 işyerinde gidilen grevlerin en uzun 11 gün sürmüş, Birleşik Metal-İş ile MESS'in anlaşması üzerine süreç sona ermiştir. Birleşik Metal-İş, **Çalışma Raporu 2007-2011**, Ömür Matbaacılık, 2011, s. 177-182.

⁷⁵⁶ 2015 yılında metal işkolunda kurulu bulunan birçok işyerinde doğrudan işçiler tarafından bir dizi eylem başlatılmıştır. Eylemlerin başlangıç noktasını, grup pazarlık dışında kalan bir işyerinde imzalanan iş sözleşmesinin daha önceden imzalanan grup toplu iş sözleşmesine göre oldukça yüksek haklar getirmesi oluşturmuştur. İlk olarak MESS ile Türk Metal Sendikası ve Çelik-İş Sendikaları arasında 2014 yılında 3 yıl süreli bir grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Aynı dönem MESS ile Birleşik Metal-İş Sendikası arasındaki görüşmeler ise anlaşmazlık ile sonuçlanmıştır. İşçi sendikasının grev kararından sonra grevler milli güvenlik gerekçesi ile ertelenmiş ve toplu sözleşme YHK tarafından, diğer işçi sendikaları ile imzalanan sözleşmedeki koşullara bağlı kalınarak onaylanmıştır. Bu süreçte metal işkolunda kurulu bulunan Bosch fabrikası, Türk Metal Sendikası ile Birleşik Metal-İş arasındaki yetki uyuşmazlığına ilişkin sürecin sonuçlanmamış olması sebebiyle grup sözleşmesine

yıllarında dolaysız veya dolaylı bir şekilde büyük çapta ve görece uzun süren grev veya grev dışı eylemlerle karşı karşıya kalmıştır. Bu noktada MESS'in örgütlü olduğu işyerleri açısından 1980 sonrasında toplu sözleşme dönemlerinin genellikle barışçıl bir biçimde tamamlandığını veya grevlerin ertelendiğini, uygulamaya konulan grevlerin ise bu düzenden bir sapma belirtisi olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısı ile aşağıdaki alt başlıklar altında ele alınan uygulamalarda 1980 öncesine ilişkin örnekler daha fazla yer kaplamakla beraber, MESS'in bundan sonraki dönemde meydana gelen iş mücadelelerinde izlediği yöntemlere de tespit edilebildiği ölçüde yer verilmiştir.

4.3.1. İletişim Kanallarının Kullanılması

İşçilerle doğrudan iletişime geçmek için çeşitli iletişim kanallarının kullanılması MESS'in takip ettiği stratejilerden birisidir. Bu genellikle iki tür yaklaşımı içerisinde barındırır. Birincisi, işçilerin grevin kendileri üzerinde doğuracağı olumsuz koşullar hakkında bilgilendirilmesidir. Sermayenin bu uygulamayı hayata geçirmekteki amacı işçileri korkuya sevk etmek ve böylelikle yapılacak olan bir greve katılmamalarına veya hâlihazırda başlamış olan bir grevden ayrılmaya ikna etmektir. İkincisi ise işçilerin greve katılmamaları veya grevden ayrılmaları halinde ödüllendirileceklerinin taahhüt edilmesidir.

dâhil olmamıştır. Sonraki süreçte sözleşme yetkisini alan Türk Metal Sendikası ile MESS arasında, grup toplu iş sözleşmesinden daha ileri haklar taşıyan bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmenin imzalanmasından sonra, grup toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan Oyak Renault işçileri, kendi sözleşmelerinde iyileştirilme yapılmasını ve Bosch sözleşmesinin bu iyileştirmede esas alınmasını istemişlerdir. İşverene ve üye oldukları Türk Metal Sendikası'na tepki gösteren işçiler bu kapsamda ilk olarak 16 Nisan 2015 tarihinde işyerlerinde eyleme başlamışlardır. Oyak Renault'da başlayan eylemler daha sonra grup sözleşme kapsamındaki birçok işyerine de sıçramıştır. Doğrudan işçiler tarafından başlatılan ve 15 bine yakın işçinin katıldığı bu eylemler, Mayıs sonu ve Haziran başına kadar devam etmiştir. 2015 Eylemlerinin önemli bir özelliği doğrudan işçiler tarafından başlatılmış ve sürdürülmüş olmasıdır. Bu süreçte işçiler sosyal medya üzerinden oluşturdukları platform üzerinden örgütlenmişler, kendi örgütlenme yöntemlerini oluşturmuşlar ve kendi başlattıkları eylemlerin hiçbir kurum ve kişi tarafından sahiplenilmesine izin vermemişlerdir. Eylemlerin önemli bir diğer özelliği de işçilerinin tepkilerinin muhatabının üye oldukları Türk Metal Sendikası olmasıdır. Eylem süresi içerisinde ve sonrasında, sendikalarının üyelerin haklarını korumada yetersiz kaldığını, işveren adına hizmet ettiğini ileri süren birçok işçi Türk Metal Sendikası'ndan istifa etmiştir. Türkiye'de iş mücadeleleri açısından oldukça önemli bir yere sahip olan 2015 Metal eylemine ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız: Aysen Tokol ve Ceyhan Güler, "İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi", **17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Türk-İş Yayını, Ankara, 2017; Çelik, 2015, **a.g.e.**; Murat Özveri, "Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi", **Çalışma ve Toplum**, S. 46, 2016.

Bu kapsamdaki faaliyetlerden birisi, grevdeki işçilere çeşitli yazılı materyaller gönderilerek grevden vazgeçmeleri yönünde yapılan çağrılardır.⁷⁵⁷ MESS tarihinin anlatıldığı kitapta, sendikanın işçilere doğrudan seslenme girişiminin ilk kez 1975 yılında bastırdığı “Grev Nedir?” broşürü ile gerçekleştiği belirtilmektedir. Bu broşürde, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için şüphesiz çeşitli haklara sahip oldukları ve grevin de bu kapsamda değerlendirildiği belirtilmiş ancak mevcut grevlerde işçi sendikalarının yasal sınırları aşan uygulamalarda bulundukları ifade edilmiştir. Aynı broşürde bu eylemin sonuçlarının da nihayetinde greve katılan işçileri bağlayacağı uyarısı yer almıştır. MESS, “kardeşimiz” diyerek seslendiği işçilerden “*yasalara hürmette kusur*” etmemelerini dilemiştir.⁷⁵⁸

İşçilerle doğrudan iletişime geçme faaliyeti sınıf mücadelesinin şiddetlendiği 1970’li yılların sonlarında MESS’in kendi yayın organı aracılığı ile düzenli bir hal almıştır. 1976 yılında yayınlanan MESS İşveren Gazetesi’nde yer alan “Bizden Size” başlıklı bir yazıda, “*İşçi kardeşlerimize ulaşmalıyız, okunmalıyız*” denmiş, gazetenin işçilere hitap etmeye hazırlandığı belirtilmiştir.⁷⁵⁹ Bu gelişmeye paralel olarak MESS İşveren Gazetesi’nin baskı sayısı 1960’lı yıllar boyunca 1600 civarında seyrederken, 1970’li yılların ilk yarısında MESS İşveren Gazetesi’nin baskı sayısı artış eğilimi göstermiş ve 1974 yılında 2500’e ulaşmıştır. Ancak bu dönemden sonra, özellikle grevlerin sıklığı 1977-1980 arasında, yayın organının baskı sayısında büyük sıçramalar olmuştur. Bunun sebebi grevlerde geçen günlerde işçilere doğrudan seslenmek ve onları grevlerden vazgeçirmek isteyen MESS’in, üyelerinden aldığı adresler aracılığıyla gazetesini doğrudan işçilerin evlerine göndermeye başlamış olmasıdır. Bu kapsamda MESS İşveren Gazetesi’nin baskı sayısı 1976 yılında 6 bine, 1977 yılında 18 bine, 1978 yılında 22 bine, Nisan 1980’de 26 bine ulaşmış, 1980’in Eylül ayına gelindiğinde ise bu sayı 36 bin olmuştur.⁷⁶⁰

⁷⁵⁷ Sermaye sınıfının sık sık başvurduğu bilinen bu uygulamanın örnekleri Türkiye’de çok daha önceleri de görülmüştür. Daha 1963 yılında, çalışma yasalarının çıkarılmasından önce gerçekleşen, Anayasal ama kanunsuz bir grev olan Kavel Grevi’nde işçilere, sendikalarının hata yaptığını ve grevin kanunsuz olduğunu belirten mektuplar gönderilmiştir. Aydın, **a.g.e.**, s. 58.

⁷⁵⁸ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 520.

⁷⁵⁹ MESS İşveren, “Bizden Size”, 9 Kasım 1976, s. 1.

⁷⁶⁰ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 226, 521-525.

MESS'in bu uygulamaları 1980 öncesi ile sınırlı kalmamış, bu dönemden sonra da MESS iletişim kanalları aracılığı ile işçileri grevden vazgeçirmeye yönelik çalışmalarına devam etmiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesini takip eden süreçte, *çalışma barışının da sağlanmış* olması ile MESS İşveren Gazetesi'nin baskı sayısı yeniden düşmüş, 1984 yılında 6 bin, 1989 yılında 7 bin 500 olmuştur. Ayrıca gazetenin yayın sıklığı da düşmüş, 1980 öncesindeki grev dönemlerinde haftalık olarak çıkarılan gazete, 1980'lerin ilk yarısında 15 günde bir, 1980'lerin sonlarından itibaren ise ayda bir çıkarılmaya başlanmıştır. Ancak MESS'in ifadesiyle bu dönemden sonra da *“çalışanları toplu sözleşme görüşmelerinin gidişatı üzerine bilgilendirmek amacıyla”* grup toplu pazarlık süreçlerinde gazetenin baskı sayısı artırılmış ve gazete MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçilerin evlerine gönderilmiştir.⁷⁶¹ 2000 yılında ise MESS işçi ile işveren arasındaki iletişimi geliştirmek amacıyla doğrudan üye işyerlerinden çalışan işçilere gönderilen “Biz Bize” isimli yeni bir gazete çıkarmıştır. Bu gazete toplamda 146 bine yakın çalışana ve ailelerine ulaştırılmaktadır.⁷⁶²

⁷⁶¹ MESS, 2000a, **a.g.e.**, s. 523-525.

⁷⁶² MESS, (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/>, 20 Ekim 2020.

Görsel 4: MESS Gazetesi



Kaynak: MESS İşveren, 10 Ekim 1979.

1970’li yılların ikinci yarısından itibaren baskı sayısı artan MESS İşveren Gazetesi’nin içeriği de işveren sendikasının yönelimine uygun bir şekilde genişletilmiş ve artık işçilerin evlerine de gönderilen gazetede doğrudan işçilere hitap eden yazılar ile doğrudan işçilerden geldiği ileri sürülen mektuplar sık sık yer almaya başlamıştır. Doğrudan işçilere hitap eden yazıların sıklaştığı dönem 1977-1980 yılları arası olmakla beraber, serbest toplu pazarlığın yeniden başlamasından sonra da - genellikle toplu pazarlık ve mücadele süreçleri ile sınırlı kalmakla birlikte- MESS’in bu yöntemi kullandığı görülmektedir.

Bu kapsamda 1977 yılında büyük grev sırasında işçilere hitap edilen yazılardan biri “grevdeki işçilerimize; [duyuru]”⁷⁶³ başlığı ile paylaşılmıştır. Bu yazıda işçilere grevin işçi sendikasının uzlaşmaz ve anlamlandırılmayan tutumundan kaynaklandığı, MESS’in teklifinin yeterince tatmin edici olduğu ve grevin özünde sebepsiz bir grev olduğu ileri sürülmüştür. Grevin ülke ekonomisi üzerindeki olumsuz etkilerinin de yer aldığı yazıda, bunun sonuçlarının işsizliği artıracığı ve

⁷⁶³ MESS İşveren, “Grevdeki İşçilerimize; [Duyuru]”, 8 Temmuz 1977, s. 3. İşçilerin evlerine gönderilen yayın organında işçileri grevden vazgeçirmeye çalışan bir başka yazı da 1980 yılında, Grevdeki İşçinin Geçimi ve İş Güvencesi başlığıyla kaleme alınmıştır. Söz konusu yazıda MESS, işçi sendikasının üyelerine karşı sorumlu olduğunu ve grev süresince yerine getirmekle yükümlü bulunduğu yardımları yapmadığını, MESS’in ise işçi sendikasının aksine işçilerin yasal haklarına saygılı olduğu belirtilmiştir. MESS İşveren, 5 Mart 1980.

grevlerin daha da uzaması halinde işyerlerinin daha az sayıda işçi ile işbaşı yapabileceği belirtilmiş, işçiler işsizlikle korkutulmak istenmiştir. Bunun yanı sıra MESS, aynı yazıda işçi sendikasını da suçlamıştır. İşçi sendikasının çok güçlü bir teşkilat olmasına rağmen grevdeki üyelerine tüzüğünde yazan grev yardımında bulunmadığını ileri süren MESS, işçilerin düştüğü duruma onların adına kendilerinin de üzüldüğünü belirtmiştir.

İşçilerin evlerine gönderilen gazetelerin içerisinde ayrıca “MESS İşçisi Diyor Ki” ve “İşçi Mektupları” gibi çeşitli başlıklarla ayrılmış, işçilerin ağırlıklı olarak grevlerden ve sendikalarından şikâyetlerini dile getirdikleri bir köşe de yer almaktadır.⁷⁶⁴ Burada çıkan yazılarda, işçi sendikasının grevdeki işçilere yapmakla mükellef olduğu yardımları yapmadığı sıklıkla ileri sürülmüştür. Greve katılmayıp çalışmak isteyen işçilerin tehdit edildiği, işçi sendikalarının işçileri işveren sömürsünden koruma amacıyla yola çıkıp kendi sömürü düzenlerini başlattıkları ileri sürülen iddialardan bazıları olmuştur. MESS’e göre işyerlerine gönderilen gazeteler işçilerin gerçekleri görmesinde etkili olmuştur. Bu sebeple gazzetelerin militan işçiler tarafından yakıldığı, gazeteyi okuyan işçilerin ise tehdit edildiği MESS tarafından ileri sürülmüştür.

MESS’in işçilere gönderdiği gazetelerde yer alan yazıların birisinde, dinî değerlere atıf yapılarak belirli bir işçi kesiminin hedef alındığı görülmektedir. Bu kapsamda, 1980 yılındaki grev sırasında MESS’in yayın organında yayınlanan “İslamiyette İşçi ve İşveren”⁷⁶⁵ başlıklı bir yazıda, Kuran-ı Kerim’den ve Hadis-i Şeriflerden yapılan alıntılarla dinî işverene de işçiye de çeşitli yükümlülükler yüklediği belirtilmiş, *“işçi ve işveren İslami değerlere şartlanırsa grev ve grev yasaklarına gerek kalmayacaktır”* denilmiştir. MESS böylelikle, dinî değerlere sahip olduğunu düşündüğü grevci işçilere, inançları doğrultusunda grevden vazgeçmelerini salık vermiştir.

MESS yayın organında, dinî değerlerin yanı sıra millî değerlere de referans verildiği görülmektedir. 1980 yılındaki grev sırasında MESS İşveren Gazetesinde çıkan bir

⁷⁶⁴ Örnekler için bakınız: MESS İşveren, 25 Aralık 1978; MESS İşveren, 28 Şubat 1978; MESS İşveren, 20 Mart 1979; MESS İşveren, 25 Nisan 1980.

⁷⁶⁵ M. Gökmen, “İslamiyette İşçi ve İşveren”, **MESS İşveren**, 9 Mayıs 1980, s. 5.

yazıda, A. Brayer tarafından 1836 yılında yazılmış olan “İstanbul’da 9 Yıl” isimli bir kitaptan çeşitli alıntılara yer verilmiş ve bir yabancının gözünden Türklerin yaşamları, dürüstlükleri, birlik ve beraberlikleri üzerine çeşitli çıkarımlar yapılmıştır. Nihayetinde Türklerin tarihlerinin birlik, beraberlik ve iyilikten ibaret olduğu söylenmiştir. Mevcut koşulların doğurduğu anarşi ortamının ise yalnızca bu değerlere yeniden sahip çıkmak ve severek çalışmakla aşılabileceği vurgulanmıştır.⁷⁶⁶ MESS yayın organında, bu minvaldeki dinî ve milli referanslara söz konusu grev dönemi dışında rastlanılmamıştır.

Bu içeriklere ek olarak MESS gerçekten ileri düzeyde tekliflerle toplu pazarlık masasına oturduğunu düşündüğü dönemlerde, gazetesinde tarafların üzerinde anlayamadığı maddelere -genellikle ücrete ilişkin maddelerle sınırlı olmak kaydıyla- yer vermektedir. MESS’in böylelikle işçileri sebepsiz bir greve çıktıklarına ikna etmeye ve greve çıkan işçi sendikasını baskılamaya çalıştığı ileri sürülebilir. MESS bu iddiasına yalnızca kendi gazetesinde yer vermemekte, ulusal gazetelere verdiği ilanlarla da ulaştığı kitleyi genişletmektedir Söz konusu yayınlar incelendiğinde bu uygulamanın örneklerinin 1970’li yıllarda başladığı, sonraki dönemlerde de devam ettiği ve günümüze kadar geldiği görülmektedir.⁷⁶⁷ MESS bu yol ile işçi sendikalarına sunduğu tekliflerin oldukça yüksek olduğu, işçi sendikasının buna rağmen işçileri greve sürüklediği, sendikanın sunduğu tekliflerin kabulü halinde işletmelerin iflasa sürükleneceği ve işçilerin işsiz kalacağı propagandasını birçok mecrada yapmaktadır. MESS bu propagandasında genellikle dönemin ekonomik koşullarını ve kamu ile özel sektörde imzalanan diğer toplu iş sözleşmesi örneklerini değerlendirmekte ve yaptığı mukayeselerle işçilere MESS’in teklifinin aslında makul ölçülerde olduğu ve uzlaşmazlığın işçi sendikalarından kaynaklandığı izlenimini vermeye çalışmaktadır.

Ayrıca işçilerin kanun dışı greve başvurdıkları hallerde⁷⁶⁸ MESS yayın organlarında hangi tür eylemlerin kanun dışı grev kapsamına gireceği, kanun dışı grevin sonuçları

⁷⁶⁶ Mustafa Ağan, “Dostluk Başka Şeydir!..” **MESS İşveren**, 14 Nisan 1980, s. 2.

⁷⁶⁷ Örnekler için bakınız: MESS İşveren, “Açıklıyoruz! MESS’in Maden-İş’e Parasal ve Genel Teklifleri”, 11 Mart 1980; Milliyet Gazetesi, “Grev Kapıda”, 12 Aralık 1986, s. 7; Milliyet Gazetesi, “AÇIKLAMA”, 26 Mart 1989, s. 16; MESS Biz Bize, S. 157, 2018.

⁷⁶⁸ Hukuki olarak grev kısıcılığı yasal bir grevi kırmak için gerçekleştirilen eylem ve propagandaları ifade etmektedir. Bu kapsamda yasadışı bir grevin etkisini azaltmaya veya doğrudan engellemeye

ve hukuktaki yeri konusundaki yazılara yer verilmesi de MESS'in 1970'li yıllarda başlattığı bir diğer uygulamadır.⁷⁶⁹ MESS'in özellikle toplu sözleşme dönemi içerisinde hayat bulması sebebiyle kanun dışı kabul edilen 2015 eylemlerinde⁷⁷⁰ bu uygulamaya başvurduğu görülmektedir. MESS gerek yayınladığı bildiriler⁷⁷¹, gerekse de yayın organlarında yer verdiği akademisyen görüşleri⁷⁷² aracılığıyla, mevcut eylemlerin kanun dışı olduğunu ve işçilerin işlerinin başına dönmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Bu yazılarda kanun dışı grevin işverenlere işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi verdiği hatırlatılmış ve işçilerde işlerinden olabilecekleri endişesi yaratılmak istenmiştir.

4.3.2. Yasal Yolların Kullanılması

İşverenlerin grev kırma yöntemlerinden bir diğeri de toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaların çeşitli hükümlerinin bu kapsamda yorumlanması ve kullanılması ile mümkün olmaktadır. Bu noktada özellikle grev oylaması kurumuna, mevzuattaki yeri, uygulamadaki işlevi ve işverenler tarafından kullanılmasının kolaylığı sebebiyle zaman zaman bir grev kırma yöntemi olarak başvurulabilmektedir.⁷⁷³

Grev oylamasını genel olarak bir grev kararının alınması, başlatılması veya devam etmesinin işçilerin onayına sunulması şeklinde tanımlamak mümkündür. Ancak Türkiye'de mevzuat, grev oylamasının ancak yetkili işçi sendikasının almış olduğu grev kararından sonra ve grevin uygulamasından önce yapılabileceğini hükme

yönelik girişimler grev kırıcılığı olarak sayılmaz. Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 506. Ancak çalışmada grev kırıcılığı hukuki değil uygulama yönünden ele alındığından grev kırıcılığı da geniş anlamda grev kapsamında değerlendirilebilecek her türlü eylemi etkisiz kılmak için gerçekleştirilen eylem ve propaganda olarak yorumlanmaktadır.

⁷⁶⁹ Mustafa Ernam, "Çalışma Barışı ve Direniş", **MESS İşveren** 1 Nisan 1977, s. 2-3.

⁷⁷⁰ Toplu sözleşme dönemi içerisinde gerçekleştirilen iş bırakma eyleminin, 2015 eylemleri özelinde yasallığına ilişkin doktrinde karşıt görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerin derlendiği bir çalışma için bakınız, Tokol ve Gürler, **a.g.e.**, s. 9-10.

⁷⁷¹ Hürriyet, "OYAK Renault Fabrikasında ve MESS Üyesi İşyerlerindeki Gelişmeler", (Çevrimiçi), <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/oyak-renaultta-isciler-fabrikada-ancak-uretim-baslamadi-29014961>, 20 Ekim 2020.

⁷⁷² Örnek yazılar için bakınız: Tankut Centel, "İşçiler Maalesef Bazı Çevrelerce Yanıltılmaktadır" **MESS İşveren**, S. 887, 2015, s. 5; Ömer Ekmekçi, "Toplu İş Sözleşmesi Yürürlükte İken İş Bırakma Yasal Mıdır?", **MESS İşveren**, S. 887, 2015, s. 6-7

⁷⁷³ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 506.

bağlamıştır.⁷⁷⁴ 6356 sayılı Kanun'un 61. maddesi grev oylamasının, "Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde" yapılabileceğini hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin devamında ise, grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde karar vermesi halinde grev kararının uygulanmayacağı kararlaştırılmıştır. Bu durumda taraflar kendilerine tanınan süre içerisinde anlaşılmazlarsa veya kanunda belirtilen süre içerisinde işçi sendikası YHK'ya başvurmaz ise kendisine verilen yetki belgesinin hükmü düşmektedir.

Doktrinde grev oylamasını yalnızca greve karar veren işçi sendikasının değil, uyuşmazlık kapsamındaki işyerlerinde çalışan tüm işçilerin grev yönündeki iradelerinin karşılık bulduğu bir alan olarak değerlendiren ve bu yönüyle demokratik ve olumlu bir uygulama olarak yorumlayan bir yaklaşım bulunmaktadır.⁷⁷⁵ Ancak bu görüşün aksine grev oylamasını olumsuzlayan ve uygulamanın, geçmişten günümüze mevzuattaki düzenleniş şekliyle grev kırma aracı olarak kullanmaya açık olduğunu savunan diğer bir görüş de doktrinde kendine yer bulmuştur. Bu görüşe göre, grev oylaması işçilere tanınan Anayasal bir hak olan grevin kullanılmasını engelleme ve grev hakkını sınırlama işlevi görebilmektedir.⁷⁷⁶ Bu doğrultudaki bir başka görüş ise grevi başlatma veya başlamış bir greve son verme yetkisinin yalnızca greve karar verme iradesine sahip olan işçi sendikasında olması gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşte grev yetkisinin toplu sözleşme yetkisinin bir parçası olduğundan hareket edilmekte dolayısıyla grev yetkisi güvenceye alınmamış bir işçi sendikasının gerçek

⁷⁷⁴ Toplu iş ilişkilerini düzenleyen önceki yasalarda da, 6356 sayılı Kanun'da olduğu gibi, grev oylamasının ancak grev kararı ile grevin uygulaması arasındaki süreçte yapılabileceği kararlaştırılmıştı.

⁷⁷⁵ Bu görüş için bakınız: Fevzi Demir, "Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması", **Sicil**, S. 22, Haziran 2011, s. 129; , Melda Sur, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı", **Sicil**, S. 28, Aralık 2012, s. 168.

⁷⁷⁶ Savaş Taşkent, "Grev Hakkı ve Sorunları", **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, İstanbul, Kent Basımevi, 1987, s. 232-233.

anlamda toplu sözleşme yetkisinden de bahsedilemeyeceği sonucuna varılmaktadır.⁷⁷⁷

6356 sayılı Kanun'da yapılan düzenlemeler ise grev oylamasının bir grev kırma aracı olarak kullanılmasını önceki kanunlara kıyasla daha da kolaylaştırmıştır. Buna göre 2822 sayılı Kanun'daki *“grev oylamasında grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz”* hükmünün, yeni kanunda *“Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte, işyerinde çalışan işçilerden, oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta, alınan grev kararı uygulanamaz”* şeklinde düzenlenmiş olması, doktrinde kanun koyucunun *“grev yapılmasın”* yönündeki sonuca daha kolay ulaşılmasını amaçladığı şeklinde yorumlanmıştır.⁷⁷⁸

Türkiye’de mevzuatın düzenlediği şekliyle grev kararı ancak uzun ve meşakkatli bir sürecin sonucunda alınabilmektedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda işçilerin dörtte biri kadar düşük bir oranın grev oylaması için yeterli kabul edilmesi ve yalnızca oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde karar verebilmesi ise, doktrinde *“bir bakıma yasa yolu ile grev kırıcılığı özendirilmesi olarak”* değerlendirilmiştir.⁷⁷⁹ Ayrıca, Türkiye de grev oylamasına başvuru süreci genellikle işverenlerin inisiyatifinde gerçekleşmekte ve bu süreçte oylamada grevin yapılmaması yönünde bir karar çıkması için işverenler tarafından yoğun propaganda yapılmaktadır. Bu durum dikkate alındığında, 6356 sayılı Kanun'daki düzenlemenin grevin engellenmesini kolaylaştırdığı ve bu yöndeki girişimleri cesaretlendireceği de ileri sürülebilir.⁷⁸⁰ Son olarak, oylamaya katılanların salt çoğunluğunun kararının belirleyici olması, işverenin işçilerin oylamaya katılımını kolaylaştırma veya zorlaştırma yolu ile grev oylamasının sonucuna doğrudan müdahale etmesini kolaylaştırabileceği de üstünde durulan bir diğer

⁷⁷⁷ Murat Demircioğlu, “Grev Oylaması”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 508.

⁷⁷⁸ H. Nüvit Gerek, “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 24, S. 6/ C. 25. S. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s. 8.

⁷⁷⁹ Devrim Ulucan, “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum**, S. 39, 2013, s. 280.

⁷⁸⁰ Sayım Yorgun, “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **Çalışma ve Toplum**, S. 39, 2013, s. 374-375.

olgudur.⁷⁸¹ Bunlara ilaveten işverenlerin toplu pazarlık sürecinin uzlaşmazlık ve grevle sonuçlanacağını düşündükleri erken bir aşamada işyerine yeni işçi almak suretiyle ilerleyen süreçte başvurulacak bir grev oylamasında grevin uygulanmaması yönünde karar çıkmasında etkili olabileceği ve zaman zaman bu yola başvurdıkları da bilinmektedir.

İşçi sendikaları ve konfederasyonları da grev oylaması talep etmek için gerekli olan şartların hafif ve bu kurumun mevcut haliyle işverenler tarafından manipüle edilmeye açık olduğunu belirtmektedir.⁷⁸² İşveren sendikaları ise mevcut düzenlemenin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Bu kapsamda TİSK, grev oylamasının grev sürecinin doğal bir parçası olması ve bütün grevler öncesinde başvurulması zorunlu bir mekanizma haline gelmesi gerektiğini savunmuştur.⁷⁸³

Bütün bu değerlendirmelerden sonra grev oylamasının Türkiye’de düzenleniş biçimi ve uygulamada hayat bulduğu şekliyle bir grev kırma aracı olarak kullanılabileceği görülmektedir. Geçmişten bugüne MESS üyesi işyerlerinde alınan grev kararlarından sonra da birçok vakada grev oylamasına gidilmiştir. Bu süreçlerde işçiler ve işçi sendikaları grev oylamasının işverenin ve işveren sendikasının zorlaması veya teşvikiyle gerçekleştiğini sıklıkla dile getirmiştir. Ayrıca yine bu oylamaların sonucunda kimi zaman işçiler grevin yapılmaması yönünde karar vermiş, bunun sonucunda bazı durumlarda işçi sendikalarının yetkileri düşmüştür.

MESS’in 1975 yılında yayınladığı bir rapora göre, üye işyerlerinde 1975 öncesindeki on yıl boyunca alınan 234 grev kararından 24’ünde grev oylaması talep edilmiş, bu işyerlerinin 16’sında oylama sonucunda grevin yapılmamasına yönelik karar

⁷⁸¹ Murat Özveri, **Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012, s. 171.

⁷⁸² TÜRK-İŞ, işçi sendikasının aldığı grev kararının uygulamasının sendikalı veya sendikasız işçilerin nihai kararına bırakmayı demokrasiye aykırı olarak değerlendirmiştir. 2822 sayılı Kanun’un yürürlükte olduğu dönemde hazırladığı yasa değişikliği önerisinde ise toplu iş sözleşmesi bağtlama ve greve gitme hakkının yetki belgesinin alınmasıyla başladığını, dolayısıyla grev oylaması için de bu belgenin alındığı tarihin esas alınması gerektiğini savunmuştur. Çünkü yetki belgesinin alındığı tarih ile grev kararının alınması arasında geçen uzun süre içerisinde işyerlerindeki işçilerden bir kısmının işinden ayrılması ve bunların yerine yeni işçi alınması ihtimal dâhilindedir. Yetki belgesinin alınmasından sonra çalışmaya başlayan işçilerin ise yetki belgesinin düşmesi ile sonuçlanabilecek bir süreçte söz haklarının olmaması gereklidir. Demircioğlu, **a.g.e.**, 508; DİSK ise 2006 yılında yayınladığı kanun önerisinde grev oylaması için gerekli olan koşulların daha ağır tutulmasına yönelik önerilerde bulunmuştur. DİSK, (Çevrimiçi), <http://disk.org.tr/2006/03/toplu-is-sozlesmesi-kanun-onerisi/>, 20 Ekim 2020.

⁷⁸³ Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 508.

çıkıştır.⁷⁸⁴ Çalışma kapsamında, yayınlanan bu rapordan sonra, MESS üyesi işyerlerinde gidilen grevlerin bilgilerine ve bu grevlerde grev oylamasına başvurulup başvurulmadığına yönelik kayıt altına alınmış istatistiklere rastlanmamıştır. Ancak arşiv taraması yoluyla konu ile ilgili yayınlar ve yazılı medya incelendiğinde grev oylamasının yıllar içerisinde süreklilik arz ettiği ve işverenlerin bu süreçlerde zaman zaman dolaysız etkilerinin olduğu görülmektedir. Ayrıca aşağıda bazı örnekleri de verilecek bu uygulamalar, tek tek MESS üyesi işyerlerinde gerçekleştirilmiş olsa dahi, örneklerin birçoğunda işçilerin ve işçi sendikalarının söylemleri ve iddiaları, grev oylamasının bir grev kırma faaliyeti haline gelmesinde işyerlerinin bağlı olduğu işveren kadar MESS'in de payının olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca daha önce de bahsedildiği üzere, MESS'in toplu pazarlık ve iş mücadeleleri süreçlerinde geniş yetkilere sahip olması ve üyeleri adına karar alabilme imkânının bulunması da bu düşünceyi desteklemektedir.

1977 yılındaki uyuşmazlık sürecinin sonunda işçi sendikasının grev kararı almasından sonra yaşananlar bu kapsamda verilebilecek örneklerden birisidir. İşçi sendikası, belirtilen dönemde yürürlükte olan yasalardaki bir boşluktan⁷⁸⁵ faydalanan işverenin grev oylamasını manipüle etmek için işyerinde çalışan mevcut işçi sayısından daha fazla yeni işçi aldığını ve bu işçilerin oylama sonrasında hizmetlerinin karşılığını alarak işten çıkarıldıklarını ileri sürmüştür.⁷⁸⁶ Bu dönem uyuşmazlık kapsamındaki MESS üyesi işyerlerinde grev oylaması yolu ile grevin kırıldığı başka örnekler de mevcuttur.⁷⁸⁷ Üstelik 1977 yılındaki grev sürecinde bu işyerlerinde yapılan grev oylamalarında grevin yapılmaması yönünde çıkan kararlar, işçi sendikasının yetkisinin düşmesi ile sonuçlanmış ve bir anlamda sendikasıztırma aracı olarak da kullanılmıştır.

⁷⁸⁴ Milliyet Gazetesi, 10 Haziran 1976, s. 9.

⁷⁸⁵ 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, grev oylamasında işçilerin salt çoğunluğunun grevin uygulanmaması yönünde oy vermesi durumunda o işyerinde grevin uygulanmayacağını kararlaştırmış ancak oylamada hangi tarihte o işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunun dikkate alınacağını hükme bağlamamıştı. Aranacak çoğunluğun çağrı tarihinde çalışan işçiler açısından mı, grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçiler açısından mı yoksa oylamanın yapıldığı tarih itibarıyla işyerinde çalışan işçiler açısından mı hesaplanacağını belirsiz bırakmıştı.

⁷⁸⁶ Şafak, 2012, **a.g.e.**, s. 146.

⁷⁸⁷ 20 Aralık 1977 ve 27 Aralık 1977 tarihinde MESS üyesi işyerlerinde yapılan grev oylamasında greve hayır kararı çıkmış ve sürecin sonunda Maden-İş bu iş yerlerindeki yetkisini kaybetmişti. MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 436.

MESS üyesi işyerlerinde grev oylaması aracılığıyla grev kırma faaliyetlerine ilişkin bir diğer örnek de 1986 yılında gerçekleşmiştir. Bu örnekte de grev oylamasının sendikasıylaştırma süreci ile iç içe geçtiği görülmektedir. Otomobil-İş Sendikası ile MESS arasında grup pazarlık sürecinde yaşanan uyuşmazlık sonucunda alınan grev kararından sonra uyuşmazlık kapsamındaki işyerlerinin bazılarında grev oylamasına gidilmiştir. İşçi sendikası bu süreçte grev oylamasını talep eden işçilerin aslında işverenin baskısı ile karşı karşıya kaldığını, aynı süreçte bazı işçilerden de sendikalarından istifa ettiklerine dair imza alındığını,⁷⁸⁸ istifa etmeyenlerin de iş sözleşmelerinin feshedildiğini ileri sürmüştür.⁷⁸⁹

Türk Metal Sendikası ile MESS arasında 1990 yılındaki görüşmelerin anlaşmazlık ile sonuçlanması ve işçi sendikasının grev kararı almasından sonra da uyuşmazlık kapsamındaki birçok işyerinde işverenler grev oylaması yapmak için yoğun bir çaba içerisine girmişlerdir. Bu kapsamda işçi sendikası zaman zaman MESS'i ve üyesi işverenleri grev oylaması kararının alınması için işçilere baskı yapmak ve yer yer de işçileri tehdit etmekle suçlamıştır.⁷⁹⁰ Ayrıca bu süreçte kimi işyerlerinde grev oylamasının sonucunda grevin yapılmasına karar verildiği durumlarda, çeşitli gerekçeler ileri sürülerek grev oylamasının yeniden yapılması ve mahkemenin kararının sonuçlanmasına kadar geçecek süre boyunca grevin ertelenmesinin talep edilmesi MESS üyesi işverenlerin grevi kırmak için denediği bir başka yöntem olmuştur.⁷⁹¹

Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın (Birleşik Metal-İş) 2011 yılında 28 işletmede aldığı grev kararından sonra da bu işletmelerin 14'ünde grev oylamasına gidilmiştir. Birleşik Metal-İş'e göre grev oylamasına başvurmak doğrudan MESS'in güdümünde gerçekleşmiştir. İşçi sendikasının iddiasına göre grev kararının alınmasından sonra MESS üyelerini toplantıya çağırması ve beyaz yakalı işçilerin lokavt ile tehdit edilerek oylama için gerekli olan imzaların toplanmasını salık vermiş, üye işverenler de MESS'in görüşüne uymuşlardır. Sonuç olarak oylama yapılan işyerlerinin 8'inde

⁷⁸⁸ Milliyet Gazetesi, "115 İşyerinde Greve Karşı Lokavt", 20 Kasım 1986, s. 12.

⁷⁸⁹ Milliyet Gazetesi, "MESS, 101 İşyerinde Lokavt İlan Etti", 27 Kasım 1986, s. 7.

⁷⁹⁰ Refik Sönmezsoy ve Erdoğan Ashyüce, **En Büyük Grev**, Türk Metal Sendikası Yayını, 1991, s.482-483, 495, 521.

⁷⁹¹ A.e., s. 782-785.

greve evet kararı çıkarken, 6'sında ise grev yapılmaması yönünde karar çıkmıştır.⁷⁹² 2015 yılında da Birleşik Metal-İş'in MESS üyesi işyerlerinde grev kararı almasından sonra birçok işyerinde grev oylaması yapılmıştır. Bu süreçte, MESS üyesi işverenlerin işçileri doğrudan arayarak oylamada grevin yapılmaması yönünde oy kullanmaları için tehdit ettiği ve grevi engellemeye çalıştıkları işçi sendikası tarafından ileri sürülmüştür.⁷⁹³

İşverenlerin grevleri kırmak için kullandığı yasal yolların bir diğeri ise grev ertelemeleridir. Grev kararının alınmasından sonra grevin uygulamaya geçmesini engelleyen veya uygulamaya konulmuş bir grev kararını kesintiye uğratan grev ertelemesini, ertelemeye sebep olarak sunulan milli güvenliği bozuculuk gerekçesinin geniş yorumlamaya açık oluşu ve bu yöntemle giderek daha sık başvurulması sebebiyle teknik olarak bir grev kırma faaliyeti olarak ele almak mümkündür. Ayrıca grev ertelemesi, uygulamada grevin ertelenmesinden ziyade yasaklanması anlamına gelmektedir. Çünkü grevlerin Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenmesinden sonraki süreçte greve yeniden başlama olanağı kalmamakta, süreç, tarafların anlaşması veya işçi sendikasının YHK'ya başvurusu ile sonuçlanmaktadır. İşçi sendikasının erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasından sonra YHK'ya başvurmaması ise, yetki belgesinin düşmesi sonucunu doğurmaktadır.

Görüldüğü üzere bir grev kırma faaliyetine de dönüşebilen grev ertelemesi, özünde siyasi iktidar tarafından kararlaştırılmaktadır. Ancak, çalışmanın birinci bölümünde anlatıldığı üzere işveren sendikalarının en önemli işlevlerinden birisi de lobi faaliyetleri yürütmek ve siyasi iktidarlar üzerinde etkili olarak kendi çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Bu kapsamda, işveren sendikalarının işçi sendikaları tarafından alınmış grev kararlarının ertelenmesi için hükümetlere baskı yapması doğrudan onların varlık sebeplerinden biridir. Fakat lobi faaliyetleri, genellikle kapalı kapılar ardında gerçekleşmesinden ötürü izleri kolaylıkla sürülebilen faaliyetler olmadığından, işveren sendikalarının bu girişimlerini ve neticelerini açık bir şekilde ortaya koymak çoğu zaman için mümkün olmamaktadır.

⁷⁹² Birleşik Metal-İş, **Çalışma Raporu 2007-2011**, Ömür Matbaacılık, 2011, s. 177-182.

⁷⁹³ Çevrimiçi, <https://sendika63.org/2015/01/akpnin-sermayeye-hediyesi-metal-grevinde-devrede-242073/>, 20 Ekim 2020.

Ancak 2015 yılındaki uyuşmazlık sürecinde basında yer alan haberler ve yazılar, bahsedilen dönemdeki grev erteleme kararı MESS'in etkisini göstermesi açısından önemlidir. Bu dönem Birleşik Metal-İş'in almış olduğu grev kararı sonrasında ilk olarak işyerlerinde grev oylaması yapılmış ve bu oylamalarda grevlerin yapılması yönünde karar çıkmıştır. Basında yer alan haberlere göre bu kararı takiben MESS, uzlaşmazlık kapsamındaki işyerlerinin önemli bir kısmının Kocaeli'de olmasından hareketle Kocaeli Sanayi Odası'ndan grevin ertelenmesi yönünde siyasi iktidarla iletişime geçmesini istemiştir. Bunun üzerine Kocaeli Sanayi Odası da, siyasi iktidarla iletişime geçmiş ve görüşmelerin sonucunda Bakanlar Kurulu metal işkolundaki grevi “milli güvenlik” gerekçesi ile ertelemiştir.⁷⁹⁴ Daha eski tarihli bir örnekte de 1990 yılında Türk Metal Sendikası'nın çıktığı grevlerde işçi sendikası MESS'i körfez savaşını bahane ederek hükümeti grev ertelemesine ikna etmeye çalışmakla suçlamıştır.⁷⁹⁵ Bu örneklerden hareketle, milli güvenlik gerekçeli grev ertelemelerinin özellikle 1980 sonrasında toplu pazarlık sürecinin doğal bir uzantısı haline geldiği göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu uygulamanın metal işkolundaki uzantılarında MESS'in sürece dâhil olmaya ve grevlerin fiili olarak yasaklanması için siyasi iktidarlar üzerinde baskı oluşturmaya çalıştığı varsayımında bulunmak mümkün olmaktadır.

4.3.3. Diğer Yöntemler

Bu başlık altında ele alınacak grev kırma yöntemlerinin, yukarıda anlatılan faaliyetlerin aksine, süreklilik arz ettiğine dair herhangi bir bulguya rastlanılmamıştır. Ancak bu yöntemlere tarihsel süreç içerisinde MESS tarafından en az bir defa başvurulmuş, başvurulması düşünülmüş veya başvurmak için çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Bu kapsamda ele alınacak ilk örnek, özellikle sendikalaşmanın ilk evresinde işverenler tarafından sıklıkla başvuru olan grevci işçilerin arasına işveren adına hareket eden *ajan* işçilerin yerleştirilmesi ve yine işveren adına hareket eden bir teşkilatın oluşturulmasıdır.

⁷⁹⁴ Murat Özveri, “Gün, Grev Hakkına Sahip Çıkma Günüdür”, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/yazi/73299/gun-grev-hakkina-sahip-cikma-gunudur>, 20 Ekim 2020.

⁷⁹⁵ Milliyet Gazetesi, 10 Ocak 1991, s. 5; Sönmezsoy ve Aslıyüce, **a.g.e.**, s. 675.

MESS'in 1977 yılındaki grev sırasında düzenlediği bazı toplantılarda yer alan konuşmalar işçi sendikası tarafından ele geçirilmiş ve bu toplantıların tutanakları Maden-İş ve DİSK tarafından kamuoyuna açıklanmıştır. Toplantı tutanakları, MESS yönetiminin grevleri kırmak için giriştiği çabaları ve MESS yöneticilerinin bu kapsamdaki fikir alışverişlerini doğrudan aktarması açısından oldukça önemli bir işleve sahiptir. MESS yöneticileri ve üye işverenlerin yapmış olduğu toplantılarda grevdeki işçilerin arasına propaganda yapacak kişilerin yerleştirilmesi tartışılmıştır. Ayrıca grevdeki mevcut işçilerin içerisinde de işveren adına hareket edecek kişilerin seçilmesi ve toplantıdaki bir işverenin deyimiyile “satın alınarak” örgütlendirilmesi hususu da toplantıda tartışılan bir diğer konu olmuştur. Bunun yanı sıra MESS'in grevi kırmak için denemeyi düşündüğü bir diğer yöntem de grevci işçilerin hareketlerini takip edecek gizli bir teşkilatın kurulmasıdır. MESS yönetiminin ve üye işverenlerin bu dönem gerçekleşen grevlerin uzun sürmesini genellikle işçilerin grev süresince başka bir işte çalışmasına bağladıkları görülmektedir. Kanunen yasak olan bu eylemi engellemek ve dahası bu işçilerin iş sözleşmelerini haklı sebeple feshetme kozuna sahip olmak isteyen MESS, toplantılarda hem bu işçileri tespit edecek hem de grevleri kırmak için propaganda yapacak “özel bir polis teşkilatının” kurulmasını ve gerekirse işçilerin arasına “sivil hafiye”lerin sokulmasını tartışmıştır.⁷⁹⁶

MESS'in grevleri kırmak için denediği bir diğer yöntem de greve katılacak işçilere grevin herhangi bir aşamasında grev kırma primi vermektir. 1980 yılındaki grup toplu pazarlık sürecinde taraflar arasındaki görüşmelerde uzun bir süre boyunca anlaşma sağlanamamıştır. Görüşmelerin beşinci ayında, sürecin muhtemel bir greve doğru gittiği zaman diliminde, MESS gazetelere verdiği ilanlarda⁷⁹⁷ işçilere “*destek ödemesi*” adı altında, *işçilerin ileride tahakkuk edecek istihkaklarından mahsup edilmek üzere*, borç para vermeye karar verdiklerini belirtmiştir. Bu ilanda MESS'in

⁷⁹⁶ DİSK Dergisi, S. 8, Ağustos 1977, s. 382-386; Birleşik Metal-İş, “MESS Toplantı Tutanakları”, (Çevrimiçi), http://www.birlesikmetal.org/yazi/mess_1.doc, 20 Ekim 2020. Belirtilen dönemde MESS'de hukuk danışmanlığı yapan Ergun İnce bu toplantıların yapıldığını ama içeriğinin abartılmış olduğunu ifade etmiştir. Şafak, 2019, **a.g.e.**, s. 318.

⁷⁹⁷ Milliyet Gazetesi, 4 Şubat 1980, s. 2. Türk Metal Sendikası da bu ödemenin zamanlamasının manidar olduğunu ve MESS'in amacının işçileri sendikaları ile karşı karşıya getirmek olduğunu ileri sürmüştür. Milliyet Gazetesi, “Türk Metal Sendikası: MESS'in Destek Ödemesi Köstek Ödemesidir”, 5 Şubat 1980, s. 10.

işçi sendikalarına sunduğu tekliflerin tatmin edici olduğu, işçi sendikalarının ise ideolojik sebeplerle anlaşmaya varmadığı ileri sürülmüştür. MESS işçilerin kendi çalışanları olduğunu ve işverenlerin bundan dolayı sorumluluk duyduklarını dile getirmiştir. MESS bunun yanı sıra temel amaçlarının işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek olduğunu ve işçilerin olumsuz ekonomik koşullardan daha fazla etkilenmemeleri için böyle bir ödeme yapmaya karar verdiklerini belirtmiştir. Taraflar arasında görüşmelerin sürdüğü ve dönemin dinamikleri de göz önünde tutulduğunda uyuşmazlığın grevle sonuçlanacağını görülebilir olduğu bir ortamda MESS'in bu teklifinin işçileri yumuşatmayı ve onları işverenlere borçlu kılarak olası bir grevde greve katılımı düşürmeyi amaçladığı ileri sürülebilir.

MESS'in benzer bir girişimi 1990 yılındaki grevlerde olmuştur. Türk Metal Sendikası'nın ileri sürdüğüne göre, işçi sendikasının grev kararı almasını takiben öncelikle işyerlerinde grev oylaması yoluyla grevi etkisizleştirmek isteyen MESS üyeleri, bu girişimde başarısız olmuşlardır. Grev oylamasında grevin uygulanması yönünde karar çıkması ve grevin kesinleşmesi üzerine, MESS üyesi işverenler bu kez işçilere greve katılmamaları için yüksek düzeyde akçeli teklifler sunarak grevi etkisizleştirmek istemişlerdir.⁷⁹⁸

Bu uygulamaların yanı sıra kanuni veya kanunsuz grev süreçlerinde greve katılan işçilerin isimlerinin yer aldığı kara listelerin işverenler arasında dağıtılarak bu işçilerin yeni iş bulmalarının önüne geçilmesi ve daha sonra grevlere katılacak işçilere gözdağı verilmesi⁷⁹⁹, grevdeki işçilerin bir kısmının sendikalarından istifa ettikleri ve işlerine başladıklarına ilişkin asılsız haberlerin kamuoyuna sunulması⁸⁰⁰ ve iş mücadelesi devam ederken ya da sona erdikten sonra greve katılmış olan işçilerin çeşitli bahaneler ileri sürülerek işten çıkarılması⁸⁰¹ ve grev süresince greve

⁷⁹⁸ Adil Korkut, "MESS, MESS'liğini Yine Yapıyor", Sabah Gazetesi, 21 Aralık 1990.

⁷⁹⁹ DİSK Dergisi, S. 2, Şubat 1977, s. 51; Yükselen, 1998a, a.g.e.

⁸⁰⁰ Milliyet Gazetesi, 12 Kasım 1977, s. 9.

⁸⁰¹ MESS bu yola birçok grev ve eylemden sonra başvurmuştur. Örneğin 1977 yılında grev ve lokavt uygulanan işyerlerindeki 300'e yakın işçinin iş sözleşmesi, mücadele süresi içerisinde başka bir işte çalıştıkları gerekçesi ile feshedilmiştir. Milliyet Gazetesi, "Kaçak Çalışan Grevli İşçi İşten Çıkarılıyor" 10.11. 1977. MESS, 1990 yılının Aralık ayında başlayan grevlerin sona ermesinden sonra da, imzalanan sözleşmelerin üye işyerlerine ağır yük bindirdiğini ileri sürerek işten çıkarmalara gidildiğini ve bu uygulamanın devam edeceğini belirtmiştir. Milliyet Gazetesi, "MESS: Karanlık Bir Tünelde Yürüyoruz", 01. 03. 1991. MESS 2015 yılındaki eylemlerden sonra da MESS üyesi işyerlerinde eyleme katılan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Tokol ve Güler, a.g.e., s. 10.

çıkan sendikaya karşı kamuoyu oluşturma faaliyetleri, mevcut grevleri veya ilerideki iş mücadelelerini etkisizleştirmek için tarihsel süreç içerisinde doğrudan MESS'in dahilinde gerçekleştiği ileri sürülen diğer grev kırma faaliyetleri olmuştur. Ayrıca, grevdeki işçilerin yerlerine yeni işçilerin alınması ve bu işçilere grevdeki işçilerin işlerinin yaptırılması⁸⁰², ve grev süreci içerisinde makinaların işverenler tarafından işyerlerinden çıkarılmaya çalışılması⁸⁰³ gibi grev kırma yöntemleri de, doğrudan MESS'in dahilinde olduğu saptanamamakla beraber MESS üyesi işyerlerindeki grevleri etkisizleştirmek için kullanıldığı belirlenen diğer yöntemlerdir.

4.4. MESS'in Sendikasızlaştırma Yöntemleri

Sendikasızlaştırma özünde işçilerin bir sendika etrafında örgütlendiği işyerlerinden sendikayı tasfiye etme veya bir sendikanın henüz örgütlenmediği işyerlerinde de örgütlenme girişimlerini engellemeyi ifade etmektedir.⁸⁰⁴ Temel olarak sendikasızlaştırmayı bu şekilde tanımlamakla beraber sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmelere paralel olarak sendikasızlaştırma olgusunu daha geniş olarak yorumlamak mümkündür. Bu kavramı yalnızca işçi sendikalarının reddi olarak değil, gerçek anlamda bir sendikal örgütlenmenin zayıflatılması amacıyla gerçekleştirilen veya doğrudan bu amacı taşımasa dahi etkileri itibariyle sendikal örgütlenme üzerinde erozyona sebep olan uygulamalar olarak ele almak da mümkündür. Çünkü aşağıda ele alınacağı üzere uygulamada sendikasızlaştırmanın etken aktörlerinin doğrudan sendikal örgütleri işyerinden arındırmayı her zaman tercih etmediği bunun yerine sendikal örgütlenmeyi kendiliğinden imkânsız kılacak yöntemlere başvurduğu veya mevcut sendikalar ile anlaşarak, halihazırdaki sendikaların muhafazasına dayanan bir sendikasızlaştırma girişimi içine girdikleri de görülmektedir.

Sendikasızlaştırma çoğunlukla işverenlerin başvurduğu uygulamaları ifade etmek için kullanılan bir tabir olmakla beraber, devlet de izlediği anti-sendikal politikalar ile hem endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinin bir parçası olarak hem de kamu sektöründe bir işveren olarak sendikasızlaştırmanın etken aktörü

⁸⁰² Kemal Sülker, **Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler**, 2. Basım, İstanbul, TÜSTAV Yayınları, 2004, s. 254-262; İ. Hakkı Yükselen, "Arçelik Grevi, 10. 08. 1964", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998b, s. 77.

⁸⁰³ Birleşik Metal-İş, 2011, **a.g.e.**, s. 177.

⁸⁰⁴ Toker Dereli, "Sendikasızlaştırma", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 51.

olabilmektedir.⁸⁰⁵ Ancak sendikasılaştırmanın geniş yorumundan hareket edildiğinde aktörlerinin de daha geniş ele alınabileceğini ve işçi sendikası niteliğindeki kuruluşların da bazı durumlarda sendikasılaştırmanın etken aktörü haline gelebileceğini ileri sürmek mümkündür. Bu kapsamda aşağıdaki alt başlıklarda öncelikle endüstri ilişkilerinde yaygın bir biçimde kullanılan sendikasılaştırma yöntemlerinden ön plana çıkanlar ele alınmakta, sonrasında ise MESS'in bu sendikasılaştırma yöntemlerinden hangilerini doğrudan kullandığı incelenmektedir.

4.4.1. Sendikasılaştırmanın Araçları

Sendikasılaştırma sanayileşmenin ilk dönemlerinden bu yana giderek zenginleşen yeni araçlarla beraber kullanılmaktadır. Bu kapsamda en yaygın kullanılan sendikasılaştırma araçlarından birisi, işçilerin sendikalaşma girişiminde bulundukları takdirde işlerinden olacağı, daha kötü çalışma koşullarında çalışacakları, yükselmelerinin engelleneceği vb. tehditlerle korkutularak sendikalaşmalarının engellenmesidir. 2003-2008 yılları arasında 30 bin civarında işçinin iş sözleşmesinin DİSK'e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle feshedildiği ileri sürülmüştür.⁸⁰⁶ TÜRK-İŞ tarafından yayınlanan ve konfederasyon üyesi sendikaların örgütlenme konusunda yaşadıkları sorunları gösteren bir rapor da, 2003-2005 yılları arasında sendika üyesi oldukları için 15 bin 531 işçinin iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia etmektedir. Aynı rapor, belirtilen dönemde 4 bine yakın işçinin de işlerini muhafaza etme karşılığında sendikalarından istifaya zorlandığını belirtmektedir.⁸⁰⁷ Görüldüğü üzere işçilerin üzerinde oluşturulan korku yersiz bir korku da değildir. İşçi sendikasına üye olmanın veya bir örgütlenme faaliyeti içerisine girmenin fiili olarak iş sözleşmesinin feshi ile sonuçlanması, istisna olarak değerlendirilemeyecek derecede yaygın bir uygulama haline gelmiştir.

Mevzuatın koruyucu hükümleri çoğu zaman bu durumlarda yetersiz kalmaktadır. Özellikle sendikal gerekçe ile işten çıkarılan işçi işe iade davasını kazandığı takdirde

⁸⁰⁵ A.e.

⁸⁰⁶ Onur Bakır ve Deniz Erdoğan, "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", **TÜRK-İŞ Dergisi**, S. 383, s. 93.

⁸⁰⁷ TÜRK-İŞ, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak", 2006'dan aktaran (Çevrimiçi), <https://www.evrensel.net/haber/168514/sendikalasma-hakki-kagit-uzerinde>, 20 Ekim 2020.

dahi uygulamada çoğu zaman için işine geri dönememekte, işverenler bunun yerine işçiye tazminat ödemeyi tercih etmekteledir. Bu durum aslında bir diğer sendikasılaştırma girişimi ile de iç içe girmektedir. Sendikal nedenle işini kaybeden işçilerin isimleri işverenlerin kendi aralarında gizli olarak dağıttıkları kara listelere alınmakta⁸⁰⁸ bu işçilerin yeni iş bulmalarının önüne geçilmektedir. Üstelik kara liste uygulamasının işverenler arasında gizlilikle yürütülebilmesi, bu uygulamanın tespit edilmesini, takibini ve engellenmesini de güç hale getirdiğinden, sendikal örgütlenme faaliyetine katılmanın diğer işçilerde uzun süreli işsizlik korkusu doğuracağını öngörmek de mümkün hale gelmektedir.

Bunun yanı sıra genel olarak sendikaların veya belirli bir sendikanın olumsuzlanması, onların çalışma barışını bozan ideolojik örgütler olduklarına ilişkin propagandaların yapılması da sendikaları daha az cazip kılarak işçilerin sendikalar etrafında birleşmelerinin engellenmesi için başvurulan yöntemlerden bir diğeridir. Bu yöntem uygulamada genellikle bir sendikanın komünist veya terörist olarak suçlanması, sendikanın amacının üyelerinin haklarını korumaktan ziyade ülkenin birliğini zedelemek, mevcut rejimi değiştirmek vb. gibi siyasal nitelikler taşıdığı iddiası ile hayat bulmaktadır. Bu sendikasılaştırma yöntemi işverenler tarafından⁸⁰⁹ genellikle bireysel olarak uygulanmakla beraber, aşağıda MESS özelinde anlatılacağı üzere özellikle sınıf mücadelesinin en belirgin olduğu 1970'li yıllarda işveren örgütlerinin neredeyse tümü tarafından istikrarlı bir şekilde kullanılmıştır.

Sendikasılaştırma yöntemlerinden bir diğeri ise sendikalara karşı doğrudan düşmanca bir tutum sergilemek yerine, onlara duyulan ihtiyacı ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Sendikaları ikame eden bu politikalar, işçilere sendikaların gereksiz örgütler olduğu ve işverenin çalışanlarla doğrudan iletişime geçerek sorunlarının çözümü için çalışacağı izleniminin verilmesine, işveren ile işçinin ortak çıkarlara

⁸⁰⁸ Kara liste uygulamasıyla sendikal örgütlenmenin hayat bulduğu birçok işkolunda karşılaşmak mümkündür. Bu kapsamda metal işkolunda işverenlerin kara liste uygulamasına başvurdukları zaman zaman ileri sürülmüştür. Özveri, 2016, **a.g.e.**, s. 707. Buna yönelik maden işkolundaki bir başka örnek için bakınız: Fatma Ülkü Selçuk, **Örgütsüzlerin Örgütlenmesi: Enformel Sektörde İşçi Örgütleri**, Ankara, Atölye Yayınevi, 2002, s. 65.

⁸⁰⁹ Bir sendikanın bu yolla kötülenmesi yalnızca işveren tarafından değil zaman zaman sendikanın rekabet halinde olduğu diğer işçi sendikası tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Örneğin maden işkolunda sol yönelimli bir işçi sendikasının Soma'da örgütlenme çalışmalarına başlaması üzerine başka bir işçi sendikası, "*Kasabamıza komünistler geldi, bunlar sizi siyasal amaçlarına alet ederek kullanacak, bunlar terörist*" propagandasında bulunmuştur. Selçuk, **a.g.e.**, s. 65.

sahip olduğu iddiasına, bu kapsamda çeşitli insan kaynakları stratejilerinin hayata geçirilmesine ve sendikasız işçilerin sendikalı işçiler karşısında kayırılmasına dayanmaktadır.⁸¹⁰

Sendikasızlaştırma kimi zamanlarda ise doğrudan mevzuatın getirdiği düzenlemeler ve bu düzenlemelerin işverenler tarafından sendikasızlaştırma amacıyla kullanması ile de mümkün olabilmektedir. Bu kapsamda Türkiye’de özellikle toplu sözleşme sürecinde işçi sendikasının yetkisine itiraz hakkı, bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılabilmekte, işverenler süreci uzatarak⁸¹¹ bu sırada sendikalı işçileri işten çıkarmaya veya sendika üyeliğinden istifa etmeye zorlayabilmektedir.⁸¹² Yetki itirazı bu itiraza başvurmayan işverenler açısından da bir tehdit unsuru haline gelebilmekte, yetki itirazında bulunulmadığı için işçi sendikalarından tavizler istenebilmektedir. Ayrıca yetki itirazına yalnızca işverenler tarafından başvurulmamakta, işçi sendikaları da rekabet halinde oldukları diğer sendikanın yetkisine itiraz edebilmektedir.⁸¹³

Yasal düzenlemelerden kaynaklanan bir diğer sendikasızlaştırma uygulaması ise 1980 sonrasında doğrudan güçlü sendikacılık ilkesi gereğince hayata geçirilen işkolu barajıdır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın yayınladığı istatistiklere

⁸¹⁰ Engin Yıldırım ve Banu Uçkan, “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, S. 25, 2010, s. 173-176.

⁸¹¹ Bu kapsamda işverenler birbirinden farklı birçok itirazda bulunarak süreci mümkün mertebe uzatmak istemektedirler. İlk olarak işverenler yetki itirazını kanunda belirtilen yetkili mahkemeye yapmamak suretiyle süreci uzatabilmektedir. Bunun yanı sıra işverenler işyerinin, yetki isteyen işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda olmadığına itiraz edebilmekte ve bu aşamada da süre kazanabilmektedir. İşçi sendikasının kanunda belirtilen şartları sağlayacak üye sayısına sahip olmadığı yönündeki itirazlar da işverenler tarafından başvurulmuş bir diğer yöntemdir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Murat Özveri, “Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Derleyen: Fikret Sazak, Ankara, Epos Yayınları, 2006, s. 91-93.

⁸¹² Bu kapsamda gerçekleşen bir örnek, yetki tespitine itirazın sendikal örgütlenme önünde nasıl bir engel oluşturabileceğini göstermesi açısından önemlidir. Şeker-İş Sendikasının Aksaray’da bulunan bir işyerindeki yetki tespitine işveren tarafından itiraz edilmiş ve bu itirazı izleyen diğer itirazlar ve mahkeme sonuçlarının temyize götürülmesi ile süreç uzamış, bu süreçte işçi sendikasına üye olan işçilerin büyük bir çoğunluğu işten çıkarılmış, bir kısım işçi de sendikalarından istifa etmiştir. İşten çıkarılan işçiler işe iade davalarını kazanmalarına rağmen işlerine başlatılmamıştır. Dolayısı ile sendikanın yetki alması halinde dahi pazarlık gücü kalmamıştır. Gökhan Candoğan, “Sendikasızlaştırma Aracı Olarak Yetki Tespitine İtiraz Süreci İle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Uygulanması”, **İş ve Hayat**, C. 1., S. 1., 2015, s. 186.

⁸¹³ Öyle ki, tekstil işkolunda 1994 yılında TEKSİF sendikasının yetkisine yapılan 96 itirazın 94’ü işkolundaki başka bir işçi sendika tarafından yapılmıştı. Murat Özveri, 2012, **a.g.e.**, s. 155.

göre⁸¹⁴, Türkiye’de kurulu bulunan 184 işçi sendikasıdan yalnızca 56’sı işkolu barajını aşabilmekte ve toplu pazarlık yetkisine sahip olabilmektedir.⁸¹⁵ Mevcut haliyle işkolu barajının sendikaların yetki alabilmesinin önünde bir engel oluşturduğu açıkça görülmekte, bu sebeple işkolu barajı sendikasızlaştırma kapsamında değerlendirilebilmektedir.

İşverenlerin sendikasızlaştırma yöntemlerinden bir diğeri ise işçi sendikaları arasından kendilerine toplu pazarlık masasında taviz vermeye ve işverenle ortaklık kurmaya daha yatkın ve kendilerine daha yakın olduklarını düşündükleri *ılımlı* sendikaları desteklemek şeklinde gerçekleşebilmektedir. Bu kapsamda işçilerin işveren tarafından özellikle kendisine yakın olan sendikaya yönlendirilmesi ve işkolunda kurulu sendikalardan işverene daha yakın olduğu düşünülenin güçlendirilmesi, Türkiye’de de sıklıkla karşılaşılan bir sendikasızlaştırma modelidir.⁸¹⁶

Özellikle 1980’li yıllardan sonra esnek istihdam biçimlerinin giderek yaygınlaşması sendikaların üye kaybetmesinde dolaysız etkilere sahiptir.⁸¹⁷ Ancak uygulamada özellikle alt işverenliğin sendikasızlaştırma açısından ayrı bir öneme sahip olduğu görülmektedir. İşletmelerin küçük işyerlerine bölünmesi, işin parçalanması ve sendikal örgütlenmenin daha zor olduğu küçük ölçekli işyerlerine kayması anlamına gelen alt işverenlik uygulamasına daha çok sendikalı işyerlerinde başvurulduğu, sendikasız işyerlerinde ise bu uygulamanın çok fazla tercih edilmediği görülmektedir.⁸¹⁸ Bu da alt işverenlik uygulamasının ekonomik gerekçelerden ziyade sendikasız çalışma ilişkileri ve toplu sözleşme düzeninden kaçış amacıyla kullanıldığını göstermektedir.

⁸¹⁴ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (Çevrimiçi), <https://ailevecalisma.gov.tr/media/11652/2019-temmuz.pdf>, 20 Ekim 2020.

⁸¹⁵ 6356 sayılı Kanun, 2009 Temmuz istatistiklerine göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi almış işçi sendikaları ile 15 Eylül 2012 öncesinde kurulmuş işçi sendikalarını işkolu barajından belirli bir süre için muaf tutmuştur. Bu muafiyet süresi, bitmesinden sonra torba yasalarla yeniden uzatılmıştır. Ancak söz konusu durum için kalıcı bir düzenlemeye gidilmemiş, işkolunda yüzde 1 çoğunluğa sahip olma şartı bir kural olarak korunmuştur.

⁸¹⁶ Yıldırım ve Uçkan, **a.g.e.**, s. 179.

⁸¹⁷ Metin Kutal, “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 4, S. 2, 1997, s. 254.

⁸¹⁸ Aziz Çelik, “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Derleyen: Fikret Sazak, Ankara, Epos Yayınları, 2006, s. 57.

İşverenlerin başvurdukları sendikasızlaştırma yöntemlerinden bir diğeri ise kapsam dışı personel uygulamasıdır. Kapsam dışı personel yetkili sendikanın üyesi olup olmadıklarından bağımsız olarak, işçi sendikasının imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçileri ifade etmek için kullanılmaktadır. Dolayısı ile bu işçilerin sendikalaşma hakkı kanunen korunmakla beraber fiili olarak engellenmiş olmaktadır. Kapsam dışı personel uygulaması toplu sözleşmelerle giderek daha fazla genişletilmekte, sözleşmede yer verilen ve kapsamın dışında tutulan işlerin sayısı artmakta ve işverenler tarafından kapsam dışına çıkarılmak için işçilerin unvanları göstermelik olarak değiştirilmektedir.

Bu uygulamalar çalışma yaşamında en çok karşılaşılan yöntemler olmakla beraber sendikasızlaştırma yöntemlerini bunlarla sınırlamak mümkün değildir. Liman-İş Sendikası uzmanları tarafından hazırlanan bir raporda, örgütlenme süreci içerisinde en az bir kere karşılaşılan sendikasızlaştırma yöntemleri, 41 madde halinde sıralanmıştır.⁸¹⁹ Çalışmanın devamında MESS'in metal işkolunda sendikasızlaştırma kapsamında değerlendirilebilecek uygulamalarına yer verilmektedir. Şüphesiz Türkiye'deki genel durum göz önünde tutulduğunda MESS üyesi işyerlerinde de, yukarıda sayılan sendikasızlaştırma uygulamalarının birçoğunun gerçekleşmekte olduğu kanısına varılabilir. Ancak çalışma kapsamında ele alınacak sendikasızlaştırma uygulamaları MESS üyesi işyerleri özelinde değil, doğrudan MESS'in kontrol ve direktifinde gerçekleştirilen uygulamalar olmaktadır.

4.4.2. MESS'in Sendika Tercihinin Sendikasızlaştırmaya Dönüşmesi

Bu başlık altında, metal işkolunda özellikle 1980 sonrasında MESS ile Türk Metal Sendikası arasında kurulan ilişki ve bu ilişkinin sendikasızlaştırma kapsamındaki etkileri ele alınmaktadır. Çünkü bu ilişkinin MESS ile diğer işçi sendikaları arasında kurulan ilişkiye göre daha karmaşık bir yapı arz ettiği görülmektedir. Üstelik iki kuruluş arasındaki bu yakınlık, işkolunda kurulu diğer işçi sendikaları tarafından sıklıkla şikâyet konusu haline getirilmiş, Türk Metal Sendikası'nın MESS tarafından tercih edildiği, kendilerinin ise MESS üyesi işyerlerinde örgütlenme faaliyetlerinin baskılarla engellenmeye çalışıldığı iddia edilmiştir. Yine metal işkolundaki sendikal

⁸¹⁹ Bakır ve Erdoğan, **a.g.e.**, s. 91-92.

rejime ilişkin akademik çalışmalarda⁸²⁰ da bu yakınlık irdelenmiş, iki kuruluş arasındaki ilişkinin MESS çıkarlarına hizmet ettiği ileri sürülmüştür.

Metal işkolunda 1980 öncesindeki yapıya bakıldığında temsil gücü en yüksek işçi sendikasının Maden-İş olduğu görülmektedir.⁸²¹ Aynı dönemde Maden-İş'ten sonra temsil gücü en yüksek işçi sendikası ise Türk Metal Sendikası'dır. Türk Metal Sendikası'nın 1970'li yıllardaki üye sayısı 60 bin civarında seyretmiştir. Ancak 1980 askeri darbesini takip eden süreçte, Maden-İş'in faaliyetlerinin durdurulduğu ve Türk Metal Sendikası'nın bir anlamda alternatifsiz olduğu bir aşamada sendikanın üye sayısı giderek artmış ve sendika işkolundaki en büyük işçi sendikası haline gelmiştir. Türk Metal Sendikası'nın üye sayısı 1980'li yıllarda 100 binlerin, sonraki süreçte ise 200 binlerin üzerine çıkmıştır.⁸²²

Günümüzde %13.21 temsil oranı ve 200 binin üzerindeki üyesi⁸²³ ile metal işkolunda en güçlü işçi sendikası konumunda bulunan Türk Metal Sendikası'nın endüstri ilişkilerindeki yeri ve MESS ile olan ilişkisinin boyutlarını gösteren kimi çalışmalar, iki örgütün de çıkarlarını tatmin edecek ortak paydalarda buluşabildiğine ve bunun iki örgüt arasındaki iş birliğini pekiştirdiğine dair çeşitli tezler ileri sürmektedir. Bu kapsamda MESS'in işkolundaki en güçlü işçi sendikası ile kurduğu ilişkiden elde ettiği çıkarların başında, toplu pazarlık düzeninin muhafazası ve işkolunda işçi sendikalarına bağlı olarak farklı çalışma koşullarının ve ücret düzeylerinin

⁸²⁰ Rüya Gökhan Koçer, "Trade Unions at Whose Service?" Coercive Partnerships and Partnership in Coercion in Turkey's Metal Sector", **Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations**, 14/3, 2007; Ali Babaishak ve Mercan Köklü, **Metal İşkolunda Sendikal Birlik Sorunu ve Türk Metal'de Birlik**, İstanbul, Ale Yayınları, 1991; Theo Nichols and Nadir Suğur, **Global Management, Local Labour: Turkish Workers and Modern Industry**, London, Palgrave Macmillan, 2004.

⁸²¹ Maden-İş'in üye sayıları 1970'li yılların başında 100 bin civarında seyretmiş, 1979 yılına gelindiğinde ise 177 bine ulaşmıştır. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, "Türkiye Maden-İş Sendikası", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 395-403.

⁸²² Türk Metal Sendikası, işkolundaki en güçlü işçi sendikası olmasına zemin hazırlayan 1980 askeri darbesini memnuniyetle karşılamış ve desteklemiştir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, "TÜRK METAL", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 359-362.

Birçok sendikanın faaliyetlerinin yasaklandığı darbe sonrası süreçte Türk Metal Sendikası, diğer sendikalara örgütlenme imkânının tanınmasından evvel bir an önce yasaların çıkarılması ve sendikal haklardan yararlanmak isteyen işçilerin tek alternatif haline gelmek için çeşitli kamuoyu çalışmaları da yürütmüştür. Teoman Erel, "TÜRK METAL SABIRSIZ", **Milliyet Gazetesi**, 23 Şubat 1982, s. 8.

⁸²³ İşkolunda kurulu bulunan Özçelik-İş'in üye sayısı 40 bin, Birleşik Metal-İş'in üye sayısı ise 30 bin civarındadır. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (Çevrimiçi), <https://ailevecalisma.gov.tr/media/11652/2019-temmuz.pdf>, 20 Ekim 2020.

oluşmasının engellenmesi gelmektedir. Bu ise önce MESS'in Türk Metal Sendikası ile grup pazarlıklara başlaması ve anlaşmaya varıldıktan sonra imzalanan toplu iş sözleşmesini diğer işçi sendikalarına kabul ettirmesi ile mümkün olmaktadır. Böylelikle MESS üyesi işyerleri, sözleşmeyi imzalayan işçi sendikasıdan bağımsız olarak aynı toplu sözleşme hükümleri ile bağlı olmaktadır.⁸²⁴ Toplu pazarlık sürecinde işçi sendikalarının birlikte hareket edememeleri, özellikle Türk Metal Sendikası'nın buna karşı duruşu ve işsizlik kaygısı ile reel ücretler üzerindeki düşüş seyri de çoğu zaman için diğer işçi sendikalarının ve işçilerin iş mücadelesine başvurma cesareti göstermelerini engellemekte ve böylelikle bu durum mevcut yapının varlığını sürdürmesine olanak tanımaktadır.⁸²⁵

Bu durum, MESS'in 1970'li yılların sonlarında büyük bir mücadelenin sonucunda işkoluna yerleştirebildiği grup pazarlık sisteminin işlevsel bir şekilde hayat bulabilmesi için de gerekli bir unsurdur. MESS'in merkezi toplu pazarlıklar için ileri sürdüğü gerekçeler göz önüne alındığında, örgütün üst düzeyli pazarlıklardan beklediği faydanın da ancak bu şekilde elde edilebileceği görülecektir. Örneğin bütün işçi sendikalarının aynı veya birbirine çok yakın düzenlemeler içeren toplu sözleşmeleri imzalıyor oluşu, MESS'in 1970'li yıllarda en çok şikâyet ettiği konuların başında gelen sendikalar arası rekabeti zayıflatmaktadır. Yine tüm işçi sendikalarının aynı sözleşmeye taraf oluşu, MESS tarafından ileri sürülen bir diğer şikâyet konusunu, piyasada birbirleri ile rekabet halinde olan işverenlerin ücret rekabetini, teorik olarak zayıflatma işlevi görmektedir.

⁸²⁴ Koçer, **a.g.e.**, s. 254-255. Metal işkolundaki toplu pazarlık dönemlerinde buna benzer süreçler 1980'li yıllardan sonra sık sık yaşanmıştır. 1986 yılında Bağımsız Otomobil-İş ile MESS arasındaki görüşmelerde tarafların kamuoyuna yansıyan söylemleri, bu süreci özetlemesi açısından önemlidir. Görüşmelerde, Otomobil-İş, MESS'in Türk Metal Sendikası ile imzaladığı grup sözleşmesini reddetmiştir. MESS ise Otomobil-İş'e diğer sözleşmelerde belirlenenlerin üzerine yeni hak tanımayacağını, bunun grup sözleşmesinin bütünlüğünü ve anlamını zedeleyeceğini ayrıca sendikal rekabetin önünü açacağını belirtmiştir. Milliyet Gazetesi, "Otomobil-İş Grev İlanlarını İşyerlerine Asıyor", 13 Kasım 1986, s. 7; Buna benzer bir süreç askeri darbe sonrasında, serbest toplu pazarlığın başlangıcı sonrası ilk toplu sözleşme döneminde de yaşanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Cumhuriyet Gazetesi, "MESS, Türk Metal'le Anlaştı, Sıra Ötekilerde", 29 Ağustos 1984, s. 7. 1980 sonrasında hayata geçirilen bu düzen, 1990'lı yıllarda istikrar kazanmış ve günümüze kadar devam etmiştir. 2000'li yılların büyük bir bölümünü MESS başkanı olarak geçiren Tuğrul Kutadgobilik, biyografisinde, "üç ayrı konfederasyona bağlı üç ayrı sendikanın, kendi aralarındaki çekişmeyi bir tarafa bırakarak, üçünün de bizimle aynı ama noktası, virgüllü değişmeden aynı grup sözleşmesini imzalamış olmalarını da büyük bir saygı ile karşılıyorum" diyerek bu durumu özetlemiştir.

⁸²⁵ Özgür Öztürk, "Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding", **Praksis**, S. 19, 2009/1, s. 353.

MESS ile Türk Metal Sendikası arasındaki yakınlığın toplu sözleşmelerin farklılaşmasını engellediği kadar ücret düzeyinin yükselmesini ve çalışma koşullarının iyileşmesini de engellediği ileri sürülmektedir. Bu iddiaya göre, Türk Metal Sendikası'nın işkolunda toplu sözleşme yapma yetkisine sahip işçi sendikaları arasından en ılımlı olanı olması ve “*ülke çıkarlarını sendikanın çıkarlarından üstün tutma ilkesi*”, MESS'in pazarlık sürecinde kendi şartlarını daha kolay dikte edebilmesine imkân tanımaktadır.⁸²⁶ Bu olgu, Türk Metal Sendikası ile yapılan ilk sözleşmenin diğer sendikalarla imzalanacak sözleşmelere referans oluşuyla birlikte ele alındığında, (MESS'in bütün işçi sendikalarıyla imzaladığı grup sözleşmelerinin kapsamı da göz önünde tutulduğunda) MESS'in bu yakınlıktan elde ettiği faydanın Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu işyerlerinin sınırlarını aştığı, bu sözleşme ile belirlenen ücretlerin ve çalışma koşullarının iki örgüt arasındaki yakınlık vasıtasıyla işkolu düzeyinde hayat bulduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

MESS'in Türk Metal Sendikası ile kurduğu görece daha yakın ilişkiden elde ettiği bir diğer fayda ise işçi sendikasıdan tabanını genişletme yönünde aldığı yardımdır. Türk Metal Sendikası'nın eski başkanı Mustafa Özbek, MESS İşveren Gazetesi'ne verdiği bir röportajda, kendilerinin örgütlü oldukları işyerlerinde, işverenlerin sendika üyesi olmaması halinde onları MESS'e üye olmaya davet ettiklerini belirtmiştir.⁸²⁷

MESS'in işkolunda hayat bulan toplu pazarlık düzenini sürdürebilmesi şüphesiz Türk Metal Sendikası'nın temsil gücünü muhafaza etmesine bağlıdır. Bu ilişkinin diğer tarafı olan Türk Metal Sendikası'nın ilişkiden sağladığı fayda ise bu noktada ortaya çıkmaktadır. Farklı dönemlerde metal işkolundaki işletmelerde çalışan işçilerle yapılan alan çalışmalarından, sendikal yayınlardan, kamuoyuna yansıyan haberlerden ve mahkemelere intikal eden davalardan anlaşıldığı üzere, işkolunda kurulu birçok işletmede fiili olarak kapalı işyeri uygulaması bulunmakta, Türk Metal Sendikası'na üye olma ve üyeliği muhafaza etme, işe girme ve işini koruma koşulu haline gelebilmektedir. Diğer işçi sendikalarına üye olmak, özellikle Türk Metal

⁸²⁶ MESS'in dayatmacı tutumuna karşı metal işkolunda sendikal birlik arayışları da Türk Metal Sendikası'nın diğer işçi sendikaları ile ittifak kurmaya yanaşmaması sebebiyle karşılık bulmamaktadır. Koçer, **a.g.e.**, s. 255.

⁸²⁷ MESS İşveren, Şubat 1998, s. 7.

Sendikası'nın örgütlü olduğu işyerlerinde, işten çıkarılma sebebi olabilmektedir. Bu uygulamalar şüphesiz diğer işçi sendikaları açısından fiili bir sendikasızlaştırma uygulaması anlamına gelmektedir.

Metal işkolunda MESS'in işçi sendikalarından birisi ile kurduğu yakınlığın diğer işçi sendikaları açısından sendikasızlaştırma sonucunu doğurduğuna ilişkin iddialar, 1980 öncesinde birçok işçi sendikası tarafından zaman zaman dile getirilmiştir.⁸²⁸ Ancak 12 Eylül sonrasında bu şikâyetlerin daha çok Türk Metal Sendikası ve MESS ilişkisi üzerinde yoğunlaştığı ve işkolundaki bu ilişkinin giderek daha sistematik bir şekilde işleyen sendikasızlaştırma uygulamalarını beraberinde getirdiği görülmektedir. Öyle ki, bu şikâyetler 1980 darbesinden hemen sonra dile getirilmeye başlanmıştır. Serbest toplu pazarlık döneminin yeniden başladığı 1984 yılında işkolundaki işçi sendikalarından Otomobil-İş, Çelik-İş ve Özdemir-İş, MESS'i "*Türk Metal'i kendisine taraf sendika olarak seçmekle*", Çalışma Bakanlığı'nı Türk Metal Sendikası'nı kayırmakla ve Türk Metal Sendikası'nı da işçi sendikaları ile değil "*işverenlerle işbirliğine girmekle*" suçlamışlardır.⁸²⁹

1991 yılında yayınlanan bir çalışmada da, MESS'in belirli bir işçi sendikası ile kurduğu ilişkinin sendikasızlaştırmaya yol açan etkilerine dair çok sayıda örnek yer almaktadır. Buna göre işkolundaki birçok işletmede kapalı işyeri uygulaması fiili olarak hayat bulmakta, Türk Metal Sendikası'na üye olmak işe giriş şartı haline gelmektedir. Yine birçok işletmede işçiler işveren baskısıyla sendikalarından istifa edip Türk Metal Sendikası'na üye olmaktadır. İşkolundaki diğer işçi sendikalarının görece büyük ve sendikal örgütlenme açısından stratejik öneme sahip işyerlerinde örgütlenmeleri ise işverenler tarafından engellenmekte, bu nitelikteki işyerleri Türk Metal Sendikası'na bırakılmaktadır. Aynı çalışma bu uygulamaların 1990'lı yıllarda zaman zaman Türk Metal Sendikası üyesi işçiler tarafından da tepki

⁸²⁸ Örneğin 1977 yılında Maden-İş genel başkanı Kemal Türkler, MESS'i kendi örgütlenmelerine zorluk çıkarmak ve Türk Metal Sendikası'nı ön plana çıkarmaya çalışmakla suçlamıştır. Türkler'e göre böylelikle işyerlerinde uzlaşmacı sendikacılık güçlendirilecek ve sömürü ile kârlılık artacaktır. DİSK Dergisi, S.3, Mart 1977, s. 113-114. Aynı dönem benzer ithamlar Maden-İş'e karşı Türk Metal Sendikası tarafından dile getirilmiştir. MESS'in Türk Metal Sendikası'nın eylemlerinde saldırgan bir tutum benimsediğini, sendika temsilcileri ile eyleme katılan işçileri işten çıkardığını söyleyen Türk Metal Sendikası, DİSK'in ve Maden-İş'in gerçekleştirdiği kanun dışı eylemlerde ise MESS'in herhangi bir yaptırımında bulunmadığını ifade etmiş ve rakiplerini işverenlerin destek ve himayesindeki bir örgüt olarak nitelemiştir. Hazır ve Eroğlu, **a.g.e.**, s. 78.

⁸²⁹ Cumhuriyet Gazetesi, "MESS, Türk Metal'le Anlaştı, Sıra Ötekilerde", 29 Ağustos 1984, s. 7.

ile karşılandığını, tabanın bu memnuniyetsizlik karşısında sendika yönetimine karşı çeşitli eylemlere giriştiğini de belirtmektedir.⁸³⁰

Daha yakın tarihli çalışmalar, bu uygulamaların ve işçilerin rahatsızlıklarının zaman içinde süreklilik kazandığını göstermektedir. 2004 yılında yayınlanan, Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu dört fabrikada çalışan işçilerle yapılan nitel görüşmelere dayanan bir araştırmanın sonuçlarına göre, Türk Metal Sendikası ve MESS arasındaki ilişki zaman içerisinde giderek daha kurumsal bir niteliğe bürünmüş, bu yakınlık zaman zaman sendika tabanından muhalif seslerin yükselmesine ve üyelikten istifalara yol açmıştır. Ancak her fabrikada ayrı ayrı gerçekleştirilen bu muhalefet çoğunlukla işveren tarafından bu kişilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi ile sonuçlanmış ve Türk Metal Sendikası'nın işyerlerindeki temsil gücü muhafaza edilmiştir.⁸³¹

2010'lu yıllara gelindiğinde de metal işkolunda belirli bir sendikanın güçlendirilmesine dayanan sendikasızlaştırma uygulamasının devam ettiği görülmektedir. Özellikle 2015 yılında metal işkolunda başlayan ve sendikadan bağımsız olarak gelişen eylemler bu olguyu göstermektedir. Eylemin başladığı işyerlerinin hepsinde, işçilerin Türk Metal Sendikası'na üye olmaları için işverenler tarafından zorlandığı, aksi takdirde iş sözleşmelerinin feshedildiği ileri sürülmektedir.⁸³² MESS ile Türk Metal Sendikası arasındaki yakınlığın sendikasızlaştırma boyutu 2015 eylemleri ile başka bir boyuta da taşınmıştır. Doğrudan Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu MESS üyesi işyerlerinde sendika üyesi işçiler tarafından başlatılan 2015 eylemlerinde, eylemin birincil muhatabı da Türk Metal Sendikası olmuştur. Eyleme katılan işçilerin büyük çoğunluğu sendikalarının MESS ile kurduğu yakınlıktan ve kendi haklarını arama noktasında gerekli özveriyi göstermediğinden şikâyetçi olmuşlardır. Bunun yanı sıra eylem süresinde veya eylemlerin bitmesinden sonra birçok işçi Türk Metal Sendikası'ndan

⁸³⁰ Çalışmanın temel tezi Türk Metal Sendikası'nın MESS ile olan yakınlığının sendikanın genel karakteristik özelliği değil mevcut yönetimin bir tercihi olduğuna dayanmaktadır. Çalışmada, işkolundaki diğer işçi sendikalarının Türk Metal Sendikası'na katılması ile bu sorunun aşılabacağı, sendikal birlik ile güçlü ve gerçek anlamda bir sendikal örgütlenmeye kavuşulacağı ileri sürülmektedir. Babaishak ve Köklü, **a.g.e.**, s. 32, 38, 47-48.

⁸³¹ Nichols and Suğur, **a.g.e.**, s. 165- 182

⁸³² Özveri, 2016, **a.g.e.**, s. 706.

istifa etmiştir. İstifa eden işçilerin bir kısmı işkolundaki diğer işçi sendikalarına, bir kısmı ise yeniden Türk Metal Sendikası'na üye olmuştur. Bununla beraber bu dönem sendika üyeliğinden istifa eden işçilerin bir kısmı da herhangi bir sendikaya üye olmamış, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma yolunu tercih etmiştir.⁸³³

4.4.3. Kapsam Dışı Personel Uygulaması Aracılığıyla Sendikasızlaştırma

Kapsam dışı personeli, taraf işçi sendikasına üye olup olmadıklarından bağımsız olarak imzalanmış ve uygulamaya konulmuş bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında bırakılan belirli nitelik ve konumdaki işçiler olarak tanımlamak mümkündür.⁸³⁴ Bu kapsamda tarafların aralarında anlaşarak ve toplu iş sözleşmesine koydukları bir düzenleme ile belirledikleri kapsam dışı personelin ne sendika üyesi olarak ne de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmaktadır.

Türkiye’de kapsam dışı personel uygulaması serbest toplu pazarlık düzenin gerçek anlamda hayat bulduğu 1963 sonrasındaki ilk dönemde genellikle pazarlık gücü diğer işçilere kıyasla daha yüksek olan ve zaten toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan hakların üstünde haklara erişebilen işçilerle sınırlı olmak üzere uygulanmıştır. Bu işçilerin sendikalaşmaya sıcak bakmamaları ve sendika üyesi olmayışları sebebiyle bahsedilen dönemde kapsam dışı personel uygulaması taraflar arasında herhangi bir tartışmaya yol açmamış, bu işçilerin sayıları da az tutulmuştur. Ancak ilerleyen süreçte kapsam dışı personel uygulamasının sınırları giderek genişlemiştir. Kapsam dışı bırakılan işçilerin sayıları giderek artarken, bu kişilerin çalışma koşulları, ücret ve sosyal hakları gerilemiş hatta toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin gerisine düşmüştür.⁸³⁵ Bugün kapsam dışı personel uygulamasının Türkiye’de giderek

⁸³³ Tokol ve Güler, **a.g.e.**, s. 27-28.

⁸³⁴ Mevlüt Can, **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği**, İstanbul, Sentez Basım/Yayın/Tanıtım, 1994, s. 49-50.

⁸³⁵ Mahsun Turan, “Sendikal Hareketin Kamburu: Kapsam Dışı Personel”, **Türk Metal Dergisi**, S. 226, Nisan-Mayıs-Haziran 2019, s. 60-61.

genişlediği ve sendikal örgütlenmeyi zayıflattığı görülmektedir.⁸³⁶ Toplu pazarlık sürecinde kapsam dışı personelin kimlerden oluşacağı belirlenirken işçi sendikalarının çoğunlukla diğer maddelerdeki iyileştirmeler karşısında bu alanın geniş tutulmasına razı olmaları, Kutal'ın⁸³⁷ deyiimiyle bu işçileri *feda etmeleri* de uygulamanın giderek yaygınlaşmasına sebep olmaktadır.

Kapsam dışı personel uygulamasının sendikal örgütlenme üzerinde çeşitli olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bunlardan birisi işçilerin sınıf bilincini zaman içinde yitirmesi ve dayanışma duygusunu kaybetmesidir. Uygulamada işyerinde yükselen ve unvanı değişen işçilerin kendilerini işçi olarak görmekten vazgeçtikleri görülmektedir. Kendilerini işçiden ziyade işveren vekili olarak görmeye başlayan işçiler ise sendika üyeliğine sıcak bakmamaktadırlar.⁸³⁸ Dayanışmanın zayıflaması kapsam içi personel açısından da hayat bulmakta, bu işçiler kapsam dışına çıkan işçileri genellikle işverenin elemanı olarak görmekte ve dışlayabilmektedir. Kapsam dışı personelin nicel olarak büyüklüğü olası iş mücadelelerinde de sendikaları zayıf duruma sokabilmektedir. Üyesi olmadığı için sendikaya karşı herhangi bir sorumluluğu olmayan ve grev sonrasında imzalanacak toplu iş sözleşmesinden zaten yararlanamayacak olan kapsam dışı personelin grevlerde çalışma eğilimi genellikle yüksek olmaktadır. Bu da olası grevlerin etkilerini ve sendikanın gücünü zayıflatmaktadır.⁸³⁹ Görüldüğü üzere kapsam dışı personelin sendikalaşma eğilimi düşük olmaktadır. Bu ise sendikal açıdan bir başka problem doğurmakta, sendikalar toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan yetki şartlarını sağlamakta zorlanabilmektedir. Bunların yanı sıra kapsam dışı personel uygulaması zaman zaman bir grev kırma aracı olarak da kullanılabilir. Uygulamada işverenler

⁸³⁶ TİSK üyesi işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışı bırakılanların oranı 1980 yılında %14 civarında iken bu oran 1990'lı yıllarda %20'lere, 2000'li yıllarda ise %30'lara ulaşmıştır. Meryem Koray ve Aziz Çelik, **Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, Ankara, Belediye-İş Yayınları AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 2007, s. 312.

⁸³⁷ Metin Kutal, "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01. 2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", **Sicil**, S. 25, Mart 2012, s. 169.

⁸³⁸ Bu işçilerin büyük bir kısmı sendika üyesi olma hakkına sahip olduklarını dahi bilmemektelerdir. Çünkü uygulamada kapsam dışı personel olmak beyaz yakalı olmakla eş anlamlı kullanılmakta, beyaz yakalı işçilerin ise sendikalaşamayacaklarına dair mitler hayat bulmaktadır. Murat Özveri, "Beyaz Yaka Çalışanlar Sendikaya Üye Olabilir Mi Ki?", (Çevrimiçi), <https://www.evrensel.net/yazi/83182/beyaz-yaka-calisanlar-sendikaya-uye-olabilir-mi-ki>, 20 Ekim 2020.

⁸³⁹ Turan, **a.g.e.**, s. 63.

genellikle bu işçilerin imzalarıyla grev oylaması talep etmektedir. Yine grevdeki işçilerin işlerinin kapsam dışı personele yaptırılması da grevlerin etkisini kırmak için işverenler tarafından başvurulmuş yöntemlerden bir diğeridir.

Kapsam dışı personel uygulaması, metal işkolunda da işçi sendikalarının uzun zamandan beri yakındıkları bir konudur. İşçi sendikaları süreç içerisinde bu kesimin genişlediğini, MESS'in kapsam dışı personel uygulamasını yaygınlaştırdığını ileri sürmüşlerdir. Bir Birleşik Metal-İş sendikası yetkilisi kapsam dışı maddesinin metal işkolunda giderek yaygınlaştığını, kapsam dışı personel oranının %40'lara ulaştığını, bunun olumsuzluklarının giderek daha belirgin bir şekilde hissedildiğini belirtmiştir.⁸⁴⁰ Uygulamanın bu şekilde devam etmesi en başta işçi sendikalarının işyeri barajını aşmakta güçlüklerle karşılaşma ihtimalini doğurmaktadır. Bugün MESS yayın organlarından ve yöneticilerinin demeçlerinden MESS'e üye işyerlerinde 200 bine yakın işçinin istihdam edildiği sonucuna ulaşılmaktadır. MESS'in üç işçi sendikası ile yürüttüğü grup pazarlık kapsamına giren işçi sayısı ise 130 bin civarındadır. Arada kalan işçilerin bir kısmının MESS üyesi ancak grup sözleşme kapsamında olmayan işyerlerinde istihdam edildiği düşünülse dahi, işçi sendikalarının konuya ilişkin şikâyetlerinden de yola çıkarak bu grubun büyük kesiminin kapsam dışı personel olduğunu düşünmek olasıdır. Bu ise kapsam dışı personel uygulamasının ulaştığı boyutları ve olası baraj tehlikesini göstermesi açısından önemlidir.

Kapsam dışı personel uygulaması yalnızca bu kişilerin sendika üyeliğini tercih etmemeleri ve bu sebeple işçi sendikalarının işyeri barajını aşmada güçlüklerle karşılaşması sonucunu da doğurmamaktadır. Bilakis, kapsam dışı personelin bazı durumlarda belirli bir sendikaya üye yapılması yoluyla da yetki sürecinde belirleyici olunabilmektedir. Uygulamada toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen bir işçi sendikasının Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespit edilmesini istemesinden sonra, işverenler kapsam dışı personeli işyerinde örgütlü ve daha ılımlı olduğunu düşündüğü başka bir işçi sendikasına yönlendirebilmektedir. Sendika üyesi olmayan kapsam dışı personelin diğer işçi sendikasına zorla veya gönüllü olarak üye

⁸⁴⁰ Evrensel, "BMS '90 Sözleşmesini Baz Alacak", (Çevrimiçi), <https://www.evrensel.net/haber/122370/bms-90-sozlesmesini-baz-alacak>, 20 Ekim 2020.

kaydedilmesi ile de işverene yakın olduğu düşünülen işçi sendikasının yetki alması sağlanabilmektedir.⁸⁴¹

Kapsam dışı personel uygulaması daha önce de değinildiği üzere zaman zaman grev kırma faaliyeti olarak kullanılmıştır. Bunun metal işkolundaki örneklerine özellikle grup pazarlığı sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanması ve işçi sendikasının grev kararı almasından sonra rastlanabilmektedir. Bu süreçte MESS ve üye işverenler kapsam dışı personelden, zaman zaman bu işçilere baskı da uygulayarak, topladığı imzalarla grev oylaması için gerekli koşulları sağlamaktadır.⁸⁴² Bu uygulamalarda süreci yöneten, yeterli sayıda imzayı toplayan ve imza listesini görevli makama ileten de, kanunda aksi belirtildiği halde genellikle doğrudan işveren tarafı olmaktadır. Dolayısı ile MESS ve üye işverenlerin kapsam dışı personel uygulamasından elde ettiği faydalar sendikasızlaştırma ile sınırlı kalmamakta, sermayenin çıkarlarına hizmet eden diğer uygulamalara da zemin hazırlayabilmektedir.

4.5. MESS'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Politikaları

Metal işkolu niteliği itibarıyla bünyesinde tehlike sınıfı yüksek olan birçok işi barındırmaktadır. Türkiye'de gerçekleşen iş kazalarının işkollarına göre dağılımına bakıldığında metal işkolunun üst sıralarda yer aldığı, metal sanayii kapsamına giren işlerde gerçekleşen iş kazalarının sayısının diğer faaliyet alanlarındaki işlere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir.⁸⁴³ Yine İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin verilerine göre sonu ölümle biten iş kazalarının en sık yaşandığı işkollarından birisi metal işkoludur.⁸⁴⁴

⁸⁴¹ Kapsam dışı personelin işveren baskısıyla rakip sendikaya üye yaptırılarak kendilerinin yetki almalarının engellendiği yönünde işkolundaki işçi sendikalarının işvereni ve diğer işçi sendikalarını suçlayan söylevleri basında zaman zaman yer bulmaktadır. Çelik-İş'in, kapsam dışı personel aracılığıyla Türk Metal Sendikası'nın yetkili sendika yapılmaya çalışıldığına yönelik iddiası için bakınız: (Çevrimiçi), <https://karabukgundem.com/celik-isturk-metal-algi-yaratiyor.html>, 20 Ekim 2020; Birleşik Metal-İş'in işverene ve Çelik-İş'e yönelttiği aynı minvaldeki başka bir suçlama için bakınız: (Çevrimiçi), <https://www.evrensel.net/haber/185846/celik-is-patrona-taseronluk-yapiyor>, 20 Ekim 2020.

⁸⁴² Farklı dönemlerden örnekler için bakınız: Sönmezsoy ve Aslıyüce, **a.g.e.**, s. 495; Birleşik Metal-İş, "Değerli Kapsam Dışı Sınıf Kardeşlerimiz", (Çevrimiçi), http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2015/ba_2015-01-22_beyaz.docx, 20 Ekim 2020.

⁸⁴³ TMMOB, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu**, 8. Baskı, Ankara, 2018, s. 50.

⁸⁴⁴ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, **2018 Yılı İş Cinayetleri Raporu**, 2018, s. 4.

Metal işkolunda oldukça önemli bir yer kaplayan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda MESS'in aktif politikalar geliştirmeye başlaması 1970'li yılların ortalarına tekabül etmektedir. MESS'in ve metal işkolundaki işçi sendikalarının yayın organları ve gazete haberleri incelendiğinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun bu dönemden önce yalnızca toplu pazarlıklarda tali bir konu olarak ele alındığı görülmektedir. MESS'in bu dönemdeki faaliyetleri ise genellikle işçi sendikalarının işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin talepleri karşısında direnmek⁸⁴⁵ ve mevzuatın oluşturulması sırasında işveren görüşünü yetkili mercilere iletmekle sınırlı kalmıştır.⁸⁴⁶

Ancak 1974 yılında MESS'in ilk kez bir iş güvenliği uzmanı istihdam etmesinden⁸⁴⁷ sonra örgütün işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurumsal çalışmalarının başladığı görülmektedir. Bu dönemden itibaren MESS'in işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik faaliyetlerini eğitim faaliyetleri, yayın faaliyetleri ve konuya ilişkin diğer faaliyetler olmak üzere üç başlık altında ele almak mümkündür.

4.5.1. MESS'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Yayın Faaliyetleri

MESS'in işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yayın faaliyetleri 1970'li yılların ikinci yarısından sonra başlamış ve istikrarlı bir şekilde devam etmiştir. MESS'in bu alandaki ilk yayın faaliyetlerinden birisi yayınladığı iş güvenliği afişlerini üyelerine belirli bir ücret karşılığında dağıtmak olmuştur.⁸⁴⁸ Tanıtım yazısında iş kazalarının azaltılmasının işçilerin devamlı uyarılması ile mümkün olduğunu, bunun da doğru yöntem ve araçlarla gerçekleştirilmesi gerektiğini belirten MESS, bu kapsamda hazırladığı ikaz afişleri ile iş kazalarını azaltmayı hedeflemiştir.

MESS'in üye işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin topladığı istatistiksel verileri basılı yayın haline getirmesi ve internet sayfası üzerinden yayınlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir diğer yayın faaliyetini oluşturmaktadır. İlk olarak 1974 yılında MESS, iş kazalarının sebeplerini belirlemek

⁸⁴⁵ MESS genel kurulunun 1972 yılında aldığı ilke kararlarından birisi de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yardım ve tazminat taleplerinin kabul edilmeyeceğidir. MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 399.

⁸⁴⁶ MESS İşveren, 1 Ağustos 1972, s. 1.

⁸⁴⁷ MESS, 1999, **a.g.e.**, s. 527.

⁸⁴⁸ MESS İşveren, 1 Aralık 1975, s. 4; MESS İşveren, 1 Ocak 1976, s. 5.

ve bunları engellemek için üye işyerlerinden kazalara ilişkin verileri talep etmiştir. MESS'in derlediği bu veriler, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin MESS'in sonraki çalışmalarının ve eğitim faaliyetlerinin planlanmasında ve hangi alanlara öncelik verilmesi gerektiğinin belirlenmesinde de yol gösterici olmuştur.⁸⁴⁹ MESS'in işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin istatistik veri toplama ve yayın faaliyeti bahsedilen ilk dönemi takiben süreklilik kazanmış ve “*MESS Üyelerinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri*” araştırması adı altında düzenli olarak yayınlanmıştır.

Bu çalışmalar dışında, MESS, işyerlerinde güvenli çalışma ortamının sağlanmasına, kazaya yol açabilecek hareketlerin önlenmesine ve böylelikle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasına katkıda bulunabilecek araştırmalar ve bilimsel çalışmalar da yayınlamaktadır. Bu kapsamda ilk olarak 1976 yılında MESS iş güvenliği uzmanı tarafından işçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenleyen tüm mevzuat bir kitapta toplanmıştır.⁸⁵⁰ Bundan sonraki süreçte MESS'in konuyla ilgili yayınları süreklilik kazanmış ve çeşitli aralıklarla yayınlanmıştır. MESS, işçi sağlığı ve iş güvenliğini bütüncül olarak ele alan çalışmaların yanı sıra, metal sektörüne özgü⁸⁵¹ faaliyetler ve bu faaliyetlerin doğurduğu riskler ile bu riskleri önlemek için alınması gerekli tedbirleri değerlendiren yayın çalışmalarında da bulunmaktadır.

4.5.2. MESS'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Eğitim Faaliyetleri

1970'li yılların ikinci yarısında işçi sağlığı ve güvenliği alanında çalışmalarını başlatan MESS'in öncelikli bir şekilde üzerine eğildiği konulardan birisi de çalışanların ve üye işverenlerin eğitilmesi olmuştur. MESS ilk olarak 1975 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin seminerler düzenleyerek üyelerine konuyla ilgili bilgi aktarımında bulunmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra MESS bölge temsilcilikleri aracılığıyla üyelerin işçi sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu çalışanlarına konferanslar vermek suretiyle de konuyla ilgili çalışmalarına devam etmiştir.⁸⁵²

⁸⁴⁹ MESS İşveren, 15 Ocak 1977, s. 1.

⁸⁵⁰ Necdet Akyüz, *İş Güvenliği Mevzuatı*, İstanbul, MESS Yayınları: 52, 1976.

⁸⁵¹ Örnek çalışmalar için bakınız: MESS, (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/endustri-iliskileri-yayinlari/>, 20 Ekim 2020.

⁸⁵² MESS, 1999, *a.g.e.*, s. 528.

MESS'in bu dönem başlattığı bir diğer eğitim faaliyeti de, işyerlerindeki teknik elemanların, ustabaşların ve şeflerin eğitilmesi için çeşitli kurslar düzenlemek olmuştur. Bu kurslarda iş güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi için gerekli temel bilgiler, iş kazasının ortaya çıkması durumunda ve sonrasında yapılması gereken uygulamalar ve işverenin, yöneticilerin ve işçilerin olası iş kazalarındaki sorumlulukları ele alınmış ve görevli personele bu konularda bilgiler verilmiştir.⁸⁵³

MESS'in bu kapsamdaki eğitim faaliyetleri sonraki yıllarda da düzenli olarak ve çeşitlenerek devam etmiş, MESS üyesi işyerlerindeki üst ve alt kademe yöneticilerin, ustabaşı, formen ve işçilerin katıldığı kurslar, seminerler ve paneller düzenlenmiştir.⁸⁵⁴ Özellikle MESS Eğitim Vakfı'nın (MEV) kurulmasından sonra vakıf üzerinden üyelere yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin birçok eğitim faaliyeti düzenlenmeye başlanmıştır. Bu eğitimler zaman zaman doğrudan MEV tarafından verilmekte, zaman zaman da başka dernek ve vakıflarla ortaklık içerisinde gerçekleştirilmektedir.⁸⁵⁵ Bunun yanı sıra MESS işçi sendikaları⁸⁵⁶ ile ortaklık içerisinde de işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri vermektedir.

4.5.3. Diğer Faaliyetler

MESS işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yayın ve eğitim faaliyetleri dışında başkaca faaliyetler de gerçekleştirmektedir. Özellikle 1990'lı yıllara gelindiğinde, MESS'in konuya ilişkin faaliyetlerini genişlettiği, iş kazalarını ve bu kazaların etkilerini azaltmaya yönelik yeni yaklaşımlar benimsediği görülmektedir. Bunların başında, işçi sağlığı ve güvenliği bilincini artırmaya ve kazaları azaltmaya yönelik, işçilerin, işverenlerin ve yöneticilerin birlikte çalışmalarına imkân veren yeni güvenlik organizasyonların tanıtılması ve üye işyerlerinde bu yeni yapılanmaya yönelik örgütlenme çalışmalarının başlatılması gelmektedir.⁸⁵⁷

Bunun yanı sıra MESS'in 1990'lı yıllarla beraber genişleyen faaliyetlerinin içerisinde üye işyerlerinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak amacıyla

⁸⁵³ MESS İşveren, 15 Aralık 1976.

⁸⁵⁴ MESS, **1993 yılı Bilanço ve Hesap Raporu**, 1993, s. 35.

⁸⁵⁵ MESS İşveren, Mayıs-Haziran 2014, S. 885, s.10.

⁸⁵⁶ MESS'in işçi sendikaları ile birlikte düzenlediği eğitimlerde ortaklık kurulan sendika genellikle Türk Metal Sendikası olmaktadır. MESS İşveren, Temmuz 2016, S. 889, s. 8; MESS İşveren, Mayıs-Haziran 2014, S. 885, s. 7.

⁸⁵⁷ MESS İşveren, 9 Şubat 1991, s. 12.

geliştirdiği projeler de yer almaktadır. Bu kapsamdaki ilk örneklerden birisi 1994 yılında başlatılan *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Geliştirme ve Uygulama Projesi*'dir. MESS'in işçi sağlığı ve iş güvenliği ilkelerinin üye işyerlerinde yerleştirilmesi amacını güden proje kapsamında üye işyerlerindeki tehlikeler tespit edilmiş, ortaya çıkan sonuçlar karşısında üyelere çeşitli öneriler iletilmiş, işyeri yöneticileri denetimin önemi konusunda bilinçlendirilmiş ve yöneticilere yönelik eğitimler düzenlenmiştir.⁸⁵⁸ MESS'in liderliğinde başlatılan bir diğer proje ise *İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Avrupa İşbirliği Köprüleri Projesi* olmuştur. AB tarafından aday ülkelere ayrılan fon ile desteklenen ve yedi ülkeden on kuruluşun yer aldığı proje kapsamında işçi ve işveren örgütlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda AB'den başarılı uygulamaları transfer etmeleri ve konu ile ilgili hizmetlerinin ve yeterliliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Proje kapsamında MESS tarafından AB'ye geziler düzenlenmiş ve AB ülkelerindeki uygulamalar incelenmiş, konferanslar düzenlenmiş ve proje çıktısı olarak çeşitli yayın faaliyetleri yürütülmüştür.⁸⁵⁹

MESS'in uygulamaya koyduğu bir diğer faaliyet ise üyeleri arasından işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında başarılı olanları ödüllendirmek amacıyla yarışma düzenlemektir. MESS, ilk kez 2016 yılında gerçekleştirilen *İş Sağlığı ve Güvenliği İyi Uygulama Yarışması* ile konuyla ilgili çalışmaların desteklenmesini ve işçi sağlığı ve iş güvenliği bilincinin yaygınlaştırılmasını hedeflemiştir.⁸⁶⁰ Sonraki yıllarda da devam ettirilen bu uygulama ile işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişimine katkıda bulunmakta işyeri uygulamaları ile konuya ilişkin öneriler farklı kategoriler altında ödüllendirilmekte ve üye işyerleri teşvik edilmektedir.

4.5.4. MESS'in İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Politikalarının ve Faaliyetlerinin Değerlendirmesi

Yukarıda aktarılan bilgilerin ışığında MESS'in işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki çalışmalarının erken tarihlerde başladığı görülmektedir. Öyle ki, MESS'in bir iş

⁸⁵⁸ MESS, 2000b, a.g.e., s. 582-586.

⁸⁵⁹ MESS, (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/mess-ab-projeleri/ecbohs-is-sagligi-ve-guvenligi-icin-avrupa-isbirligi-kopruleri-projesi/>, 20 Ekim 2020; MESS, (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/mess-ab-projeleri/avrupa-birligi-bilgi-kopruleri-programi/>, 20 Ekim 2020.

⁸⁶⁰ MESS İşveren, S. 888, Nisan 2016, s. 7.

güvenliği uzmanı istihdam ettiği ve işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarına kurumsal bir nitelik kazandırdığı 1970’li yılların sendikaların henüz bu alana yeteri kadar eğilmediği bir dönem olduğu bilinmektedir. Ayrıca MESS’in yıllar içerisinde işçi sendikaları da dâhil olmak üzere çeşitli yerli ve yabancı kuruluşlarla iş birliği içerisinde çalışmalarını ve faaliyetlerini giderek genişlettiği görülmektedir. Bu yönüyle MESS’in Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği kültürünün oluşmasında öncü bir rol oynadığını söylemek mümkün görünmektedir.

Türkiye’deki öncü rolüne rağmen MESS’in işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki politikası zamanla değişime uğramıştır. MESS’in konuyla ilgili erken dönem çalışmaları ve yayınlarından elde edilen bulgular, iş kazalarının işçi kaynaklı bir sorun olduğu propagandasının uzun bir dönem boyunca MESS’in faaliyetlerine hâkim olduğunu göstermektedir. MESS’in erken dönemli çalışmalarında bu sav sıklıkla ileri sürülmüş, iş kazalarının aslında işçilerin özensiz ve dikkatsiz çalışmalarından kaynaklandığı ve bu kazalarda işverenlerin sorumluluğun asgari düzeyde olduğu vurgulanmıştır. Bu yaklaşım, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik toplantılarda MESS temsilcilerinin sundukları tebliğlerde de,⁸⁶¹ MESS’in ilk dönem bastırıp üye işyerlerine ilettiği iş güvenliği afişlerinde de kendini göstermektedir. MESS’in işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarını başlattığı ilk dönemde yayın organında sıklıkla reklamı yapılan bu afişler genellikle işçilerin yanlış hareketlerine odaklanmakta, Maden-İş’in deyimiyile iş kazalarının “*aptal, akıllı havada ve ahmak işçilerin*”⁸⁶² hatasından kaynaklandığı izlenimini oluşturma amacı gütmektedir. Gerçekten de MESS’in dönem boyunca yayın organlarında yer alan konuyla ilgili yazılar da bu yaklaşıma hizmet etmekte, iş kazalarının işçi kaynaklı olduğuna yönelik kimi zaman açık kimi zamanlar ise örtülü imalar içermektedir.

Ayrıca MESS, her ne kadar Türkiye için erken sayılabilecek dönemlerde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna eğilmişse de, bu alandaki çalışmalara ve kazaları önlemek için alınması gerekli olan tedbirlerin geliştirilmesine yönelik tüm düzenlemelere her zaman doğrudan destek vermemiştir. MESS, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun

⁸⁶¹ Necdet Akyüz, “İş Kazaları ve İş Güvenliği Paneli”, **I. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, İstanbul, İstanbul Tabip Odası Yayınları, 1978, s. 87-92.

⁸⁶² Türkiye Maden-İş Sendikası, **1980 Grevleri Basın Konferansı**, Başaran Matbaası, Nisan 1980, s. 40.

üzerinde durulması ve bu yönde çalışmaların desteklenmesi gerektiğini belirtmekle beraber hukuki düzenlemelerin ülkenin teknik ve ekonomik seviyesi göz önünde bulundurularak değerlendirilmesini, aksi takdirde bunların uygulamada hayat bulamayacağını belirtmiştir.⁸⁶³ MESS'in hukuki düzenlemeler yapılırken, bu düzenlemelerin maliyetlerinin hesaplanması ve aşırıya kaçan düzenlemelerden sakınılmasına yönelik taleplerini 1970'li ve 1980'li yıllarda dile getirdiği görülmektedir.

Ancak özellikle 1990'lı yıllarla beraber MESS'in konuya daha bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşmaya başladığı ve iş kazalarını yalnızca işçilerden kaynaklı bir problem değil, çalışma hayatının tüm aktörlerinin ortak bir sorunu olarak ele alma eğilimini benimsediği görülmektedir. MESS'in 1974 yılından itibaren işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarını yürüten birimi olan İş Güvenliği Bölümü'nün isminin 1994 yılında İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Bölümü olarak değiştirilmesi⁸⁶⁴, bu zihniyet değişimini gösteren ilk örneklerden birisidir. Bunun yanı sıra, 1990'lı yıllardan sonra konuyla ilgili eğitimlerin sıklaştırılması ve düzenli hale getirilmesi, bu eğitimlerin kapsamının giderek daha geniş tutulması, eğitimlerde işçi sendikaları ile ortak hareket edilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği kültürünün oluşmasına hizmet edecek uygulamaların ödüllendirilmesi ve üye işyerlerinin teşvik edilmesi de MESS'in konuya bakış açısındaki değişimi göstermektedir.

MESS'in erken sayılabilecek dönemlerde başlattığı ve sonrasında çeşitlendirdiği işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik faaliyetlerinin çalışma yaşamına olumlu yansıdığı gözlemlenmiştir. MESS'in her yıl düzenli olarak yayınladığı üye işyerlerindeki iş kazası istatistikleri, bu durumu destekleyen veriler içermektedir. Bu istatistiklere göre MESS'in işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarını başlattığı ilk dönem üye

⁸⁶³ MESS'in 1976 yılında çıkardığı ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik kanun, tüzük, yönetmelik vb. hukuki düzenlemelerin yer aldığı İş Güvenliği Mevzuatı kitabının önsözündeki yazısında dönemin MESS Başkanı Şükrü Er bu yaklaşımı şu sözlerle ifade etmiştir: "Her güvenlik tedbirlerinin bir maliyeti vardır ve sonunda bu tüketiciye intikâl eder. Gelişmekte olan endüstriler için aşırı ve gereksiz güvenlik istekleri üretimi durduracak kadar yıkıcı olabilir. Güvenlik tedbirleri maliyeti yükseltip tüketicinin alım imkânını düşürmemeli, mallarımızın dış piyasada rekabetine engel olmamalıdır." Akyüz, 1976, **a.g.e.**, s. I; Şükrü Er aynı sözleri 1989 yılında MESS ile İş Güvenliği Derneği'nin birlikte düzenlediği seminerde (MESS, 2000a, **a.g.e.**, s. 521) ve 1991 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı'nın düzenlediği sempozyumda da dile getirmiştir. Şükrü Er, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitabı: 4-10 Mayıs 1991**, Ankara 1992, s. 163.

⁸⁶⁴ MESS, 2010, **a.g.e.**, s. 271.

işyerlerinde meydana gelen iş kazası sayısında %25'e varan azalma gözlenmiştir.⁸⁶⁵ Bu durum ilk yıllarla sınırlı kalmamış, MESS üyesi işyerlerindeki iş kazası oranları hem Türkiye geneline göre hem de metal sektörüne göre daha düşük seyretmiştir. MESS'in konuya daha kapsamlı yaklaşmaya başladığı ve faaliyetlerini yoğunlaştırdığı 1990'lı yıllardan sonra ise MESS üyesi işyerlerindeki iş kazası oranları daha fazla düşüş göstermiş ve gelişmiş ülkelerin oranlarına yaklaşmıştır.⁸⁶⁶

⁸⁶⁵ MESS İşveren, 15 Ocak 1977, s. 1.

⁸⁶⁶ MESS, 2000b, **a.g.e.**, s. 582-586.

SONUÇ

Sermaye sahipleri ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için kolektif hareket etmenin yollarını aramışlar ve bu doğrultuda bir araya gelerek işveren örgütlerini oluşturmuşlardır. Farklı alanlarda belirginleşen çıkarlar ise işveren örgütlerinin birbirlerinden farklı niteliklere ve farklı işlevlere sahip bir şekilde çeşitlenmesine olanak tanımıştır. Genellikle zorunlu üyelik esasına dayanan odalar etrafında toplanan işverenler, kapitalizmin gelişmesi ve rekabetin güçlenmesi ile beraber, ekonomik çıkarlarını gönüllü üyelik esasına dayanan işveren derneklerini kurarak ileriye taşımak istemişlerdir. Bu aşamada belirleyici olan unsur ise genellikle sermaye sınıfının kendi iç dinamikleri olmuştur.

Sanayi devrimi ise sermaye sınıfı açısından yeni bir örgütlenme ihtiyacını hissettirmiştir. Sanayi üretiminin artması ve bağımlı çalışmanın yaygınlaşmasına paralel olarak işçi sınıfı belirli bir niceliğe ulaşmıştır. İşçiler, kurdukları sendikalar, giriştikleri grevler ve grev dışı eylemler ile sermaye sınıfının yönetici ayrıcalıklarını tehdit eder hale gelmiştir. Bu süreçte işçi sınıfının siyasi karar alıcılar nezdindeki baskı gücü de artmıştır. Bu durum da hükümetlerin emek yanlı politikaları genişletmesine olanak tanımıştır. Bu gelişmeler sermaye sınıfını endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurma yönünde teşvik etmiş ve işveren sendikalarının oluşumunda etkili olmuştur. Ayrıca endüstri ilişkilerini düzenleyen kuralların oluşumunda kolektif hareket etmenin, ücrete dayalı rekabeti engelleme işlevi de sermaye sınıfının işveren sendikalarını oluşturmasında etkili olan diğer bir unsurdur.

Sanayi devrimini takip eden örgütlenmelerin ilk döneminde, işveren sendikaları genellikle belirli bir tehdide binaen kurulmuşlar ve bu tehdit ortadan kalktıktan sonra dağılmışlardır. Bu yönüyle ilk dönem için işveren sendikaları kısa süreli faaliyet gösteren *Ad hoc* örgütler olmuşlardır. Ancak zaman içerisinde işçiler arasında örgütlenme eğiliminin hız kazanması, işçi hareketinin radikalleşmesi ve emek yanlısı politikaların yaygınlaşması, sermaye sınıfını endişelendirmiştir. Sermaye sınıfı, kurdukları örgütler vasıtasıyla endüstri ilişkilerinde yer alarak işçi örgütleri ile formel ilişkiler geliştirmenin ve anlaşmazlıkları daha kurumsal bir biçimde çözmenin işçi sınıfı içindeki radikalizmi çözeceğini ve hükümetlere nüfuz etmeyi kolaylaştıracağını düşünerek işveren sendikalarını kalıcı ve istikrarlı örgütler haline

getirmiştir. 19. yüzyılın ikinci yarısında, sanayileşmiş Batılı ülkelerde birçok işkolunda görülmeye başlanan işveren sendikaları, 20. yüzyıla beraber birleşmeler gerçekleştirerek ve üst örgütlenmeler oluşturarak daha merkezi yapılar halini almışlardır. Bu süreçte, toplu pazarlıkların yaygınlaşmasına ve merkezileşmesine hizmet ederek istikrarlı bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşmasına katkıda bulunan ve temsil faaliyeti doğrultusunda mevzuatın oluşturulmasında etkili olan işveren sendikaları, uzun bir dönem boyunca endüstri ilişkilerine yön veren temel aktörlerden birisi olmuştur.

Yüzyılın son çeyreğinde etkileri hissedilen bir dizi gelişme, işveren sendikalarının güçlerinin azalmasına sebep olmuştur. İşçi sendikalarının zayıflaması ve toplu pazarlıkların kapsamının daralması, dönemin işveren sendikalarını da etkilemiştir. Endüstri ilişkilerindeki muarızlarının güçlerinin azalması, işyerlerinde çalışma barışını tehdit edecek unsurların azaldığını düşünen işverenlerin sendika üyeliğine daha az ihtiyaç duymalarına sebep olmuştur. Küreselleşme ise eskinin ücrete ve çalışma koşullarına dayalı geleneksel rekabet anlayışını dönüştürmüştür. Yeni rekabet anlayışında sermaye, dünya genelinde en ucuz işçiliği ve en yüksek kârı aradığı için ücrete dayalı rekabeti engelleyen merkezi pazarlıklardan uzaklaşmak istemiştir. En önemli faaliyetleri toplu pazarlıklar bağtılamak olan işveren sendikaları ise, pazarlıkların giderek işyeri düzeyine gerilemesi ile beraber üye kayıpları yaşamaya başlamıştır. Devlet müdahalesinin neo-liberal politikalar çerçevesinde giderek azalması ve kuralsızlaştırma uygulamalarının yaygınlık kazanması da işveren sendikalarının zayıflamasındaki başlıca etkenlerden bir diğereidir. Bu kapsamda, işveren sendikalarının zayıflamasına sebep olan başlıca unsurların, aslında tarihsel süreçte işveren sendikalarının ortaya çıkmasına sebep olan olgular olduğu dikkat çekmektedir. Bu olguların ortadan kalkması veya sermaye üzerindeki baskılarının azalması ile işveren sendikalarının zayıfladığı görülmektedir. Bu durum da, sermaye sınıfını endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurmaya iten güdülerin ve sermayenin bunlara attığı değerin, sanayileşmenin başlangıcından itibaren önemlerini koruduğunu göstermektedir.

Bu gelişmeler karşısında işveren sendikaları kimi önlemler ile varlıklarını devam ettirmek için çabalamışlardır. Bu kapsamda, işveren sendikaları öncelikle birleşmeler

vasıtasıyla üye kayıplarının doğurduğu zararı hafifletmek istemişlerdir. Bunun yanı sıra faaliyet alanlarını ve üyelerine sundukları hizmetleri genişletmişlerdir. Kendilerine yeni üye kazanmaya çalışmışlardır. Bu doğrultuda birçok işveren sendikası yalnızca endüstri ilişkilerine yönelik hizmet sunumunu zamanla bırakmış ve giderek daha karma örgütler halini almışlardır.

Türkiye’de işveren örgütlerinin oluşumu, Batılı ülkelere kıyasla daha geç gerçekleşmiştir. Bu durum, Türkiye’de sermaye sınıfının geç oluşumu ile yakından ilişkilidir. Geç kapitalistleşen bir ülke olarak Türkiye’de siyasi irade, gerek Osmanlı’nın son döneminde gerekse Cumhuriyet’in ilk döneminde bir burjuva sınıfının yokluğunun eksikliğini dile getirmişlerdir. Ekonomik kalkınmayı sağlamak için milli nitelikte bir sermaye sınıfının oluşması, bu dönemki başlıca hedeflerden birisi olmuştur. Bu kapsamda izlenen politikalar ise zaman içerisinde, belirli kesimlerin birikimlerini artırmaya imkân tanıyarak yerli bir sermaye sınıfının oluşumuna ve gelişimine hizmet etmiştir.

Türkiye’de kapitalizmin gelişmesi, bir süre sonra sermaye sınıfının farklı fraksiyonlara bölünmesine zemin hazırlamıştır. 19. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın başlarında sermayenin kendi içindeki mücadelesi, iktidarların da desteğiyle, din ve ırk temelli bir zemin üzerinde yükselmiştir. Cumhuriyet sonrasında ise sermaye içi çelişkiler, uzun bir süre boyunca sektörel yönelimler üzerinden şekillenmiştir. İlerleyen süreçte ise sermaye içi ayrım ve mücadeleler ölçek temelli olmaya başlamıştır. Zaman zaman çıkarları birbirleri ile çelişen farklı sermaye kesimlerinin kendi aralarındaki çekişmeler, işveren örgütlerinin gelişiminde belirleyici olmuştur. Sendika kurucularının ve yöneticilerinin söylemleri ve tarihi belgeler ışığında Türkiye’de sendika dışındaki sermaye sınıfının örgütlenmelerinin kuruluşlarına giden süreçler incelendiğinde bu durum açık bir şekilde görülmektedir.

Sermaye sınıfının endüstri ilişkilerine yönelik örgütlenme girişimleri ise, batılı ülkelere kıyasla oldukça geç sayılabilecek bir dönemde başlamıştır. Türkiye’de ilk işveren sendikaları, 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun’un kabulünden sonra kurulmuştur. Ancak işçilerin iş mücadelesi araçlarına sahip olmaması ve henüz kurumsallaşmaya başlamış işçi-işveren ilişkilerindeki çekişmelerin bu konularda donanımlı işveren sendikalarına

gerek kalmaksızın diğer işveren örgütleri veya enformel birliktelikler ile çözümlenebilmesi gibi sebepler işveren sendikalarına duyulan ihtiyacı sınırlamıştır. Bu süreçte kurulan işveren sendikaları ise genellikle zayıf bir görünüm arz etmişler ve kalıcı olamamışlardır.

Grev hakkını güvence altına alan 1961 Anayasası ise, işveren sendikalarının endüstri ilişkilerinin önemli bir aktörü olmasında itici bir olmuştur. Anayasa'nın kabulünden çalışma hayatı ile ilgili yasaların çıkmasına kadar olan iki yıllık süreçte yaşanan iş mücadeleleri, işveren sendikalarının kuruluş sürecini hızlandırmıştır. Yasaların kabulünden sonra işçi sınıfının örgütlenme hızını artırması ve grevlerde görülen yükseliş ise işveren sendikalarının yaygınlaşmasına yeni bir ivme kazandırmıştır. Bu açıdan bakıldığında, Türkiye'de işveren sendikalarını oluşturan koşulların, batılı ülkelerdeki muadillerinin ortaya çıkmasına sebep olan koşullar ile benzerlikler gösterdiği ve sermaye sınıfının, endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurma noktasında batılı ülkelerdeki sınıfdaşları ile yakın bir perspektife sahip olduğu görülmektedir.

Türkiye'de köklü ve güçlü işveren sendikalarının kurulmasına öncülük eden şirketler arasında, büyük sermaye gruplarına bağlı şirketler de yer almıştır. Ancak bu şirketlerin kurucuları olan sermaye sınıfının önde gelen temsilcilerinin sendikal nitelikteki örgütler ile diğer işveren örgütlerindeki varlıkları farklı bir nitelik göstermiştir. Örneğin, TÜSİAD'ın oluşumunda burjuvazinin önde gelen temsilcileri ön planda olmuş, derneğin kurucu protokolünde bizzat kendi isimleriyle yer almışlardır. Yine sermaye sınıfının tanınan simaları, odalarda da yöneticilik yapmış veya yönetici olmak için çaba göstermiştir. Ancak işveren sendikaları kurulduğunda, birkaç istisna hariç tutulmak kaydıyla, burjuvazinin tanınan isimleri doğrudan kendileri bu oluşumlarda ön planda yer almamış, sahip oldukları şirketlerin yöneticilerini bu işle görevlendirmiştir. Bu durum kuruluş yılları ile de sınırlı kalmamış, günümüze kadar devam etmiştir. Türkiye'nin büyük sermaye gruplarının tepe isimleri TÜSİAD yönetiminde başkanlık dâhil pek çok üst düzey görev almış olmalarına rağmen işveren sendikalarında görev almamayı veya göz önünde bulunmayacak bir şekilde yalnızca yönetim kurullarında bulunmakla yetinmeyi tercih etmişlerdir. Bu durum, burjuvazinin daha makro amaçlar izleyen örgütlerde

doğrudan temsile önem verirken, endüstri ilişkileri gibi daha sınırlı bir alanda bu görevi profesyonel yöneticilere devretmesi şeklinde okunabilir. Bunun yanı sıra burjuvazinin doğrudan sınıf kavgasının ürünü olan örgütlerde arka planda yer alarak, grev ve lokavt gibi çatışma süreçlerinde imajlarını zedelemek istememeleri de söz konusu tercihlerinde etkisi olabilecek muhtemel bir diğer sebeptir.

Kuruluşlarını takip eden süreçte, işveren sendikaları örgütlenme çalışmalarına hız vermişlerdir. 1960'lı yıllar, işveren sendikalarının üye sayılarını artırdıkları ve faaliyetlerini genişlettikleri bir dönemdir. Bu yıllarda işveren sendikaları, toplu pazarlık sistemine uyum sağlamış, endüstri ilişkilerinde uzlaşmacı bir tutum takınmış, üye sayılarını artırmıştır. Lokavt ve dayanışma fonları oluşturarak bir anlamda iş mücadelelerinin yoğun bir şekilde hayat bulacağı 1970'li yıllara hazırlık yapmışlardır. 1970'li yıllar ise sınıf kavgasının en şiddetli haliyle yaşandığı yıllardır. Dönemin işveren sendikaları en büyük kavgalarını genellikle toplu pazarlıkları merkezileştirmek için vermişlerdir. 1970'lerin ilk yarısında işveren sendikalarının üye sayıları artış eğilimi göstermeye devam etmiş, kamuoyundaki görünürlükleri giderek artmıştır. Ancak 1970'li yılların ikinci yarısında artan sınıf mücadelesinin etkisiyle, işveren sendikalarının üyelik aidatlarını artırmak ve iç disiplini sağlamak için aldıkları sıkı önlemlerin üyelere yol açtığı memnuniyetsizlik, üye sayılarında bir azalışı beraberinde getirmiştir. İşveren sendikalarının grup toplu pazarlık konusundaki ısrarları sebebiyle uzayan grevler ve bu pazarlık türünün küçük ölçekli sermayenin ihtiyaçlarını büyük sermayeye göre daha az karşılıyor oluşu da üye kayıplarında etkili olmuştur. 1980'ler ise Türkiye'de işveren sendikalarının güçlerinde ciddi bir kayıp yaşadıkları ve sermaye sınıfının örgütü denildiğinde akla ilk gelen kurumlar olma niteliğini yitirdikleri asıl dönem olmuştur. Güç kaybına sebep olan unsurlar, kuruluş gerekçelerinde olduğu gibi, Batılı ülkelerdeki muadillerinin güçlerinin azalışına sebep olan unsurlar ile benzerlikler göstermiştir. İşçi sendikacılığında yaşanan gerileme, toplu pazarlıkların adem-i merkezileşme eğilimine girmesi ve hükümetlerin emek yanlı politikalardan uzaklaşması, işveren sendikalarına olan ihtiyacın azalmasında etkili olmuştur.

Bu bağlamda MESS, kurulduğu ilk günden bu yana endüstri ilişkilerine olan etkileri ve konumu itibarıyla, Türk endüstri ilişkileri tarihinde oldukça önemli ve özgül bir

yere sahiptir. Çalışma, MESS'in endüstri ilişkilerindeki konumunu ve etkinliğini izlemeyi başlıca amaç olarak benimsemiştir. Bunun için, öncelikle MESS'in kısa bir tarihçesine yer verilmiştir. Kurulduğu 1959 yılından itibaren örgütlenme ve kurumsallaşma çalışmalarına hız vermiş olan MESS, kuruluşunu takip eden 10 yıl içinde en güçlü işveren sendikası konumuna ulaşmıştır. Sınıf mücadelesinin şiddetlendiği 1970'li yıllarda MESS, güçlü işçi sendikacılığı karşısında sermaye sınıfın *vurucu gücü* haline gelmiştir. 1980 sonrasında MESS de diğer işveren sendikaları gibi bariz bir güç kaybı yaşamıştır. Bu süreçte, MESS'ten ayrılan üyeler genellikle küçük ölçekli işletmeler olmuş, sendika üyesi işyeri başına düşen ortalama işçi sayısı artış göstermiştir. Bu durum MESS'in büyük sermayenin temsilcisi olma özelliğini yapısal olarak pekiştirmiştir. Böylece MESS, üye yoğunluğunda gözlenen düşüşe rağmen işveren sendikaları arasındaki önemli konumunu devam ettirmiştir.

MESS'in tarihçesinin yer aldığı kısımda, sendikanın tarihsel süreçte geçirdiği dönüşümler ve belirli dönemlerde takındığı tutum ve davranışlar da incelenmiştir. Bu kapsamda MESS'in kriz dönemleri ile sınıf kavgasının şiddetlendiği zaman dilimlerinde kamuoyundaki görünürlüğünün arttığı, salt bir endüstri ilişkileri örgütü olmanın ötesine geçerek ekonomik ve politik hayata yönelik etkinliğini yoğunlaştırdığı görülmüştür. Şartların kendi arzu ettiği koşullara yaklaştığı dönemlerde ise MESS'in daha geri planda kaldığı ve endüstri ilişkileri dışına çıkma eğiliminin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. MESS'in salt bir endüstri ilişkileri örgütü profili çizmeye başlaması, sendikanın diğer işveren örgütleri ile kurduğu ilişki ile açıklanabilir. Özellikle 2000'li yıllarda MESS'in TİSK ve TÜSİAD ile organik sayılabilecek bir ilişki kurmayı başarmış olması, bu örgütlerin ekonomik ve politik alanlardaki faaliyetleri de göz önüne alındığında, MESS'in endüstri ilişkileri dışına çıkma ihtiyacını azaltmış olduğunu düşündürebilir. 1980 sonrası emek yanlı politikalardan uzaklaşılması ve sendikal düzenlemelerin işveren sendikalarının ihtiyaçlarını işçi sendikalarına kıyasla daha fazla karşılıyor oluşu da, MESS'in bu tutumunda etkili olabilecek diğer bir nedendir.

Çalışmanın devamında, endüstri ilişkilerinin seçilmiş alanlarında MESS'in izlediği politikalar üzerine yoğunlaşmıştır. Bu doğrultuda incelenen ilk alan ise toplu pazarlıktır. Daha önce de değinildiği üzere toplu pazarlık faaliyeti, işveren

sendikalarının, -tıpkı işçi sendikalarının olduğu gibi- geleneksel faaliyetlerinin başında gelmektedir. Çalışmada, metal işkolundaki toplu pazarlık sisteminin gelişimi üzerinde MESS'in belirgin bir etkisi olduğu görülmüştür. MESS, metal işkolunda bir dizi olumsuz sonuca sebep olarak gördüğü işyeri düzeyli toplu pazarlıkların yerini, merkezi toplu pazarlıkların alması için uzun ve yoğun iş mücadelelerine girmiştir. Bu süreçte kendi saflarını da sıkılaştıran MESS, nihayetinde grup pazarlıkların, işçi sendikalarına rağmen işkolunda yaygın pazarlık türü haline gelmesinde önemli bir rol üstlenmiştir.

MESS'in konumunun incelendiği diğer bir alan ise, bir işveren sendikası olarak grev kurumu karşısındaki tutumudur. Üretim faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması anlamına gelen grev, sermayenin geçmişten bu yana çekindiği eylemlerin başında gelmektedir. Sermaye sınıfının örgütlerinin de, bu doğrultuda işçilerin iş bırakmalarına karşı olumsuz bir bakış açısına sahip olmaları doğaldır. Çalışma kapsamında MESS'in de, metal işkolundaki grevlere genellikle bu perspektiften baktığı görülmüştür. MESS, bunun yanı sıra grevlerin etkilerini azaltmak için çeşitli yöntemlere de başvurmuştur. İletişim kanallarının kullanılarak işçilerin grevden vazgeçmeleri yönünde teşvik edilmelerinin ve greve çıkan işçi sendikası aleyhine çeşitli kamuoyu çalışmaları yürütmenin MESS tarafından hemen hemen bütün grev süreçlerinde başvurulmuş yöntemler olduğu görülmüştür. Grev kararı alınmış işyerlerinde grev oylamasının organize edilmesi ve grev ertelemesi için siyasi karar alıcılar nezdinde lobi faaliyetlerinde bulunulması da, MESS'in dolaylı ve dolaysız bir şekilde başvurduğu yöntemler olmuştur. Bu açıdan bakıldığında, MESS'in üyelerinin çıkarları doğrultusunda grev kırma faaliyetlerine giriştiği ve bu girişimlerinde kimi zamanlar başarılı olduğu tespit edilmiştir.

MESS'in faaliyetlerinin ele alındığı üçüncü alanı ise sendikasızlaştırma konusu oluşturmaktadır. Çalışmada MESS'in, özellikle 1980 sonrasında, sendikasızlaştırma yönünde önemli bir etkiye sahip olduğuna yönelik çeşitli bulgular olduğu görülmüştür. Bu kapsamda öncelikle, MESS'in 1980 sonrasında metal işkolunda örgütlü işçi sendikaları arasından en fazla üyeye sahip olan Türk Metal Sendikası ile diğer işçi sendikalarına kıyasla kurduğu yakın ilişkinin, işçilerin sendika tercihlerinde etkili olduğu ve bu durumun sendikasızlaştırma kapsamında

değerlendirilebileceği görülmüştür. Bunun yanı sıra, toplu sözleşmelerde giderek yaygınlaşan kapsam dışı personel uygulamasının da MESS tarafından bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında incelenen son alan ise işçi sağlığı ve iş güvenliği konusudur. MESS 1970’li yıllarda bünyesinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin özel bir departman kurarak bu alandaki çalışmalarına başlamıştır. İlerleyen süreçte MESS’in konuya ilişkin çalışmalarını çeşitlendirdiği, bu çalışmaların kapsamını genişlettiği ve işçi sendikaları ile ortak faaliyetler düzenleyerek, işçi sağlığı ve iş güvenliği bilincinin ve kültürünün oluşmasına hizmet ettiği görülmüştür. MESS’in düzenli olarak yayınladığı istatistikler incelendiğinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği faaliyetlerinden beklenen faydanın sağlandığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda MESS’in Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda öncü bir rolü olduğunu söylemek mümkündür.

Sonuç olarak MESS’in, metal işkolunda endüstri ilişkilerinin gelişiminde belirli bir etkisinin olduğu ve üyelerinin çıkarlarını başarıyla koruduğu görülmektedir. MESS’in endüstri ilişkilerindeki etkisinin yalnızca faaliyet gösterdiği işkolu ile sınırlı olmadığını söylemek gerekmektedir. MESS’in metal işkolunda sahip olduğu ayrıcalıklı konum diğer işkollarında da sermayenin çıkarlarını koruma noktasında kendisine yardımcı olmuştur. Bu durum ilk olarak, Türkiye’de işveren sendikalarının oluşum sürecinde kendisini göstermiştir. MESS, 1961 Anayasası’nın kabulünden sonra sermaye sınıfının endüstri ilişkilerine yönelik örgütler kurmasında öncü bir rol üstlenmiştir. İşveren sendikalarının diğer işkollarında da yaygınlaşması için çaba gösteren MESS, birçok işveren sendikasına hamilik yapmıştır. Buna ek olarak sermayenin, iş değerlendirmesi gibi yerleşmesi için uğraş verdiği bazı uygulamalarda da MESS, kendi işkolunun sınırlarını aşan faaliyetlerde bulunmuş, diğer işveren sendikalarını yönlendirmiştir.

MESS’in Türkiye’de endüstri ilişkilerindeki etkinliği çatı işveren örgütleri ile kurduğu organik ilişkide de kendini göstermektedir. Türkiye’deki en güçlü ve köklü işveren sendikası konfederasyonu olan TİSK’in başkanlığının uzun yıllardan beri MESS başkanları tarafından yürütülmesi bu anlamda önem taşımaktadır. Dolayısıyla,

MESS'in endüstri ilişkilerindeki varlığının yalnızca bir işkolu ile sınırlı olmadığı daha net bir şekilde görülmektedir.

Bu çalışmada, işveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki yeri MESS özelinde incelenmiş ve çalışmanın literatüre bir katkı sunması hedeflenmiştir. Bu bağlamda gelecekte yapılacak ve diğer işveren sendikalarını da kapsayacak çalışmalarla işveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki konumlarının daha kapsamlı bir biçimde ortaya konulması beklenmektedir. Ayrıca farklı yöntemlere ve yeni kaynaklara dayalı olarak gerçekleştirilecek yeni çalışmalar sayesinde, bu akademik alanın zenginleşmesine katkı sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

- Adams, Roy J.: **A Theory of Employer Attitudes and Behaviour Towards Trade Unions in Western Europe and North America**, McMaster University Faculty of Business, Research and Working Paper Series No. 175, Canada, 1981.
- Adams, Roy. J.: **Industrial Relations Systems in Europe and North America**, McMaster University, Research and Working Paper Series No: 173, 1980.
- Ağan, Mustafa: “Dostluk Başka Şeydir!..” **MESS İşveren**, 14 Nisan 1980.
- Ahmad, Feroz: “Cumhuriyet Türkiye’inde Sınıf Bilincinin Oluşması 1923-45”, **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler 1839-1950**, Der. Donald Quataert ve Erik Zürcher, Çev. Cahide Ekiz, İstanbul, İletişim Yayınları, 1998, s. 123-155.
- Ahmad, Feroz: **Modern Türkiye’nin Oluşumu**, Çev. Yavuz Alogan, İstanbul, Sarmal Yayınevi, 1995.
- Akça, İsmet: “Ekonomide Askerin Varlığı, Askeri Sermaye, OYAK”, **Türkiye Siyasetinde Ordunun Rolü: Asker-Sivil İlişkileri, Güvenlik Sektörü ve Sivil Denetim**, İstanbul, Heinrich Böll Stiftung, 2010, s. 17-26.
- Akçay, İlker İnan: “Türkiye’de Emegın Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963”, **Çalışma ve Toplum**, S. 25, 2010/2, s. 41-64.
- Akçay, Ümit: **Kapitalizmi Planlamak: Türkiye’de Planlama ve DPT’nin Dönüşümü**, İstanbul, Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2007.

- Akkaya, Yüksel: “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-II”, **Praksis Dergisi**, S. 6, 2002, s. 63-101.
- Akyıldız, Hüseyin: **Metal Sektöründe İş Değerlendirmesi Uygulamasının Analizi**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayınları, 2012.
- Akyiğit, Ercan: “İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kırma Primi ve Meşruluğu Sorunu”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 7, S. 6, Kasım 1993, s. 10-18.
- Akyüz, Necdet: “İş Kazaları ve İş Güvenliği Paneli”, **I. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, İstanbul, İstanbul Tabip Odası Yayınları, 1978, s. 69-120.
- Akyüz, Necdet: **İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, MESS Yayınları: 52, 1976.
- Aldrich Howard E. and C. Marlene Fiol: “Fools Rush In? The Institutional Context of Industry Creation, **Academy of Management Review**, Vol. 19, No. 4, 1994.
- Alkan, Haluk: “Türkiye’de Baskı Grupları: Siyaset ve İşadamları Örgütlenmeleri (ODALAR-TÜSİAD-MÜSİAD), (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 1998.
- Altınok, Oktay: “İş Değerlendirmesinin İşkolu Düzeyinde Uygulanması”, **MESS İşveren**, 15 Ekim 1984.
- Altınok, Oktay: “MESS Bünyesinde Başlatılmış Olan MİDS’in [Metal Sanayii İş Değerlendirme Sistemi] Metal Sanayiinin Diğer Kesimlerine Yansıtılması Lazımdır”, **MESS İşveren**, 15 Kasım 1983.

- Armstrong, E.G.A.: “Employers Associations in Great Britain”, **Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, pp. 44-78.
- Ataman, Üzeyir: “DGM Direnişi, 16.09.1976”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 304-305.
- Atılğan, Gökhan: “Sanayi Kapitalizminin Şafağında”, **Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015b, s. 515-656.
- Atılğan, Gökhan: “Tarımsal Kapitalizmin Sancağı Altında”, **Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015a, s. 387-514.
- Atılğan, Gökhan: “Türkiye’de Toplumsal Sınıflar: 1923-2010”, **1920’den Günümüze Türkiye’de Toplumsal Yapı ve Değişim**, 4. Baskı, Der. Faruk Alpkaya ve Bülent Duru, Ankara, Phoenix Yayınevi, 2017, s. 323-366.
- Avcıoğlu, Doğan: **Türkiye’nin Düzeni (Dün-Bugün-Yarın)**, 3. Basım, İstanbul, Kırmızı Kedi Yayınevi, 2017.
- Aydın, Zafer: **“Kanunsuz” Bir Grevin Öyküsü: Kavel 1963**, 2. Basım, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2010.
- Aydoğanoglu, Erkan: **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, Evrensel Basım Yayın, İstanbul, 2007.
- Aykut, İmren: “Tekstil Sanayiinde Toplu Sözleşme Tatbikatından Doğan

- Meseleler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 19, 1968, s. 41-58.
- Aytekin, E. Attila: “Burjuva Devrimi Tartışmaları Işığında 1908 ve 1923’e Bakmak” **Ayrıntı Dergi**, Mart/Nisan 2018, S. 25, s. 30-39.
- Aytekin, Ebru Deniz Ozan: “Kriz, Sınıf Mücadelesi ve Devlet”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, S.B.E.), Ankara, 2010.
- Babaishak Ali ve Mercan Köklü: **Metal İşkolunda Sendikal Birlik Sorunu ve Türk Metal’de Birlik**, İstanbul, Ale Yayınları, 1991.
- Bahçe, Serdal ve Benan Eres: “İktisadi Yapılar, Türkiye ve Değişim”, **1920’den Günümüze Türkiye’de Toplumsal Yapı ve Değişim**, 4. Baskı, Der. Faruk Alpkaya ve Bülent Duru, Ankara, Phoenix Yayınevi, 2017, s. 17-68.
- Bakır Onur ve Deniz Erdoğan: “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”, **TÜRK-İŞ Dergisi**, S. 383, s. 88-95.
- Balaban, Osman: “İnşaat Sektörü Neyin Lokomotifi?”, **İnşaat Ya Resulullah**, Derleyen: Tanıl Bora, İstanbul, İletişim Yayınları, 2016, s. 17-32.
- Barry, Michael: “Concerted Capital: Understanding Employer Interests and the Role of Employer Coordination in Contemporary Employment Relations” **Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations**, Ed. by. Keith Townsend and Adrian Wilkinson, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, pp.111-129.
- Barry, Michale and Adrian Wilkinson: “Reconceptualising Employer Associations Under Evolving Employment Relations: Countervailing Power Revisited”, **Work, Employment and Society**, V. 25, I. 1, 2011, pp.

149-162.

Başar, Ahmet Hamdi: “Hatıralar: Meşrutiyet’ten Cumhuriyet’e (1): Zaferden Sonra İstanbul’da Başlayan İktisadî Savaş...”, **Barış Dünyası**, S. 54, 1966, s. 52-60.

Baydar, Oya: “Türkiye’de İşçi Örgütlenmesine Bir Kuşbakışı”, **75 Yılda Çarkları Döndürenler**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999b, s. 305-314.

Baydur, Refik: **Anılar ve Öneriler**, Ankara, Sinemis Yayınları, 2008.

Baydur, Refik: **İş Güvencesi Tartışmaları**, İstanbul, Doğan Kitap, 2004.

Baydur, Refik: **Türk Sendikacılığı: İşçi ve İşveren**, Ankara, Sinemis Yayınları, 2008.

Baydur, Refik: **Zirvede 15 Yıl**, Ankara, Sinemis, 2006.

Behrens, Martin: “New Forms of Employers’ Collective Interests Representation?”, **Industrielle Beziehungen**, 11.Jg., Heft 1+2, 2004, pp. 77-91.

Bendix, Sonia: **Industrial Relations in South Africa**, 4th Edition, Cape Town, Juta Academic, 2001.

Bendix, Sonia: **The Basics of Labour Relations**, Kenwyn, Juta Academic, 2006.

Beriş, H. Emrah: “Türkiye’de 1980 Sonrası Devlet Sermaye İlişkileri ve “Parçalı Burjuvazi”nin Oluşumu”, **Ekonomik Yaklaşım**, C. 19, S. 69, s. 33-45.

Berker, Feyyaz ve Güngör Uras: **Fikir Üreten Fabrika TÜSİAD’ın İlk On Yılı: 1970-1980**, İstanbul, Doğan Kitap,

2009.

- Berkes, Niyazi: **Unutulan Yıllar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1997.
- Bianchi, Robert: **Interest Groups and Political Development in Turkey**, New Jersey, Princeton University Press, 1984.
- Bieler, Andreas ve Roland Erne: “Ulusötesi Dayanışma mı? Avro Bölgesi Krizinde Avrupa İşçi Sınıfı” **Social Register 2015: Sınıflar Dönüşürken**, Çev. Tuncel Öncel, İstanbul, Yordam Kitap, 2017, s. 157-174.
- Birleşik Metal-İş: **Çalışma Raporu 2007-2011**, Ömür Matbaacılık, 2011.
- Boleat, Mark: **Managing Trade Associations**, London, Marston Lindsay, 2003.
- Bonnett, Clarence E.: “Employers’ Association”, **Encyclopedia of the Social Sciences**, Vol. V, Ed. by. Edwin R. A. Seligman, New York, The Macmillan Company, 1935.
- Bonnett, Clarence E.: **Employers’ Associations in the United States: A Study of Typical Associations**, New York, The Macmillan Company, 1922.
- Boratav, Korkut: “Türkiye’de Burjuvazinin Yapısı ve Siyasi İktidarla İlişkileri”, **Marksizm ve Gelecek**, S. 1, Haziran 1989, s. 131-152.
- Boratav, Korkut: **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sınıflar ve Bölüşüm**, 2. Basım, Ankara, İmge Kitabevi, 2005.
- Boratav, Korkut: **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009**, 21. Basım, Ankara, İmge Kitabevi, 2015.

- Brandl Bernd and Alex Lehr: “The Strange Non-Death of Employer and Business Associations: An Analysis of Their Representativeness and Activities in Western European Countries”, **Economic and Industrial Democracy**, 2016, pp. 932-953.
- Buğra, Ayşe: **Devlet ve İşadamları**, 8.Basım, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013.
- Bunn, Ronald F.: “Employers Associations in the Federal Republic Germany”, **Employers Associations and Industrial Relations**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, pp. 169-201.
- Can, Mevlüt: **Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği**, İstanbul, Sentez Basım/Yayın/Tanıtım, 1994.
- Candoğan, Gökhan: “Sendikasızlaştırma Aracı Olarak Yetki Tespitine İtiraz Süreci İle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Uygulaması”, **İş ve Hayat**, C. 1., S. 1., 2015, s. 181-192.
- Caniklioğlu, Nurşen: “Grev Kırıcılığı”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998.
- Centel, Tankut: “İşçiler Maalesef Bazı Çevrelerce Yanıltılmaktadır” **MESS İşveren**, S. 882, 2015.
- Clegg, H.A.: “Employers”, **The System of Industrial Relations in Great Britain: Its History, Law and Institutions**, Ed. By., Allan Flanders and H.A.Clegg, Oxford, Basil Blackwell, 1954, pp. 197-251.

- Coşar, Nevin: “Cumhuriyet Türkiye’sinde İktisadi Terbiye: Milli İktisat ve Tasarruf Cemiyeti”, **Dünü ve Bugünüyle Toplum ve Ekonomi**, S. 8, İstanbul, 1995, s. 71-91.
- Coşar, Nevin: “Varlık Vergisi Konusundaki Yolsuzluk Söylentileri”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. 58, S. 2, 2003, s. 1-27.
- Çakır, Coşkun: “Tanzimat Dönemi’nde Ticaret Alanında Yapılan Kurumsal Düzenlemeler: Meclisler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul, S. 43-44, 2000, s. 363-379.
- Çelik Aziz ve M.Hakan Koçak: “Türkiye İşçi Sınıfının Ayağa Kalktığı Gün: Saraçhane Mitingi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 49, 2016/2, s. 647-678.
- Çelik, Aziz: “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”, **Çalışma ve Toplum**, S. 18, 2008/3, s. 87-132.
- Çelik, Aziz: “The Wave of Strikes and Resistances of the Metal Workers of 2015 in Turkey”, **Research Turkey**, Vol. IV, I. 10, 2015, pp. 21-37.
- Çelik, Aziz: “Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grevler ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında “Pax Romana” Mı?”, **Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler Kitabı**, İstanbul, Petrol-İş Yayını:117, 2012, s. 107-131.
- Çelik, Aziz: “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Derleyen: Fikret Sazak, Ankara, Epos Yayınları, 2006, s. 17-74.
- Delican, Mustafa: “British Industrial Relations in Transition 1960-1990”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 41-42, 1998, s.

105-114.

Demir, Fevzi: “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, **Sicil**, S. 22, Haziran 2011, s. 121-137.

Demir, Gökhan ve Derya Kömürcü: “1960’larda Sermayenin Yeni Düzen Arayışı: Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti” **Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 7, S. 2, 2014, s. 32-58.

Demircioğlu, Murat: “Grev Oylaması”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 506-508.

Derber, Milton: “Employers Associations in the United States”, **Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, pp. 79-114.

Dereli, Toker: “Türk Sendikacılığında Merkezileşme Temayülü ve Muhtemel Neticeleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 17, 1966. , s. 45-92

Dereli, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, S. 36, 2013/1, s. 41-64.

Dereli, Toker: “Sendikasızlaştırma”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 51-53.

DİSK: **DİSKAR Sendikalaşma Araştırması**, İstanbul, 2019,

Doğru, Cem: “Osmanlı Toplumunda Kapitalist-Girişimci Sınıfın ve İnsan Tipinin Oluşumunu Engelleyen Faktörler”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 11, S. 1,

2008, s. 75-91.

- Durgun, Bülent: “Atatürk Döneminde İzmir Ekonomisi: 1923-1938”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E.), İzmir, 2006.
- Eczacıbaşı, Nejat: **Kuşaktan Kuşağa**, 2. Basım, İstanbul, Dr. Nejat F. Eczacıbaşı Vakfı Yayınları, 1999.
- Ekin, Nusret: “Türkiye’de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 31, 1982, s. 125-138.
- Ekmekçi, Ömer: “Toplu İş Sözleşmesi Yürürlükte İken İş Bırakma Yasal Mıdır?”, **MESS İşveren**, S. 887, 2015, s. 6-7.
- Emery, Lewis: “Multi-Employer Bargaining in the UK-Does it Have a Future?”, **Wage Bargaining Under the new European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth**, Ed. by. Guy Van Gyes and Thorsten Schulten, Brussels, Etui, 2015, pp. 221-258.
- Engels, Friedrich: “Labour Standard’tan Makaleler (1881)”, **Sendikalar Üzerine**, Çev. Engin Karaoğlu, İstanbul, Bilim Yayınları, 1975.
- Engin, E. Murat: “Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 513-515.
- Er, Şükrü: “Maden-İş Sorumsuzca Greve Gitmiştir”, **MESS İşveren**, 29 Ağustos 1977.
- Er, Şükrü: **Çalışma Hayatımızın Sorunları: Yönetim Kurulu Başkanı Şükrü Er’in Genel Kurulu Açış Konuşması**,

MESS Yayını, 1976.

- Er, Şükrü: **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitabı: 4-10 Mayıs 1991**, Ankara 1992, s. 160-164.
- Ercan, Fuat, Derya Gültekin-Karakaş ve Kurtar Tanyılmaz: “Türkiye’de Sermaye Birikimi, Sanayileşme Politikaları ve Sektörel Değişimler”, **Çeşitli Yönleriyle Cumhuriyetin 85.Yılında Türkiye Ekonomisi**, Ed. Gülen Elmas Arslan, Ankara, Gazi Üniversitesi Hasan Ali Yücel Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını No:4, 2008, s. 213-254.
- Erdoğan, Seyhan: “Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları (1969-2013)”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 16, S. 2, 2014, s. 3-37.
- Erel, Teoman: “TÜRK METAL SABIRSIZ”, **Milliyet Gazetesi**, 23 Şubat 1982.
- Ergüneş, Nuray: “Banka Sermayesi Üzerinden Sınıf İçi Çatışmaları Anlamak”, **Praksis Dergisi**, S. 19, 2009/1, s. 133-156.
- Ernam, Mustafa: “Çalışma Barışı ve Direniş”, **MESS İşveren** 1 Nisan 1977.
- Ersöz, Bahri: **Bir Cumhuriyet Çocuğunun Yaşam Öyküsü**, İstanbul, Ofis Yayın Matbaa, 2012.
- Esin, Pars: “TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu)”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 238-244.
- Esin, Pars: **Türkiye’de İşveren Sendikacılığı**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No.373,

1974.

- Fahlbeck, Reinhold: “The Demise of Collective Bargaining in the USA: Reflections on the UN-American Character of American Labor Law” **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, V. 15, No. 2, 1994, pp. 307-334.
- Flanders, Allan D.: “The Tradition of Voluntarism”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 12, I. 3, November, 1974, pp. 352-370.
- Gable, Richard W.: “Birth of an Employers’ Association” **Business History Review**, Vol. 33, I. 4., 1959, pp. 535-545.
- Gardner Margaret and Gill Palmer: **Employment Relations: Industrial Relations and Human Resource Management in Australia**, 2nd Edition, Melbourne, Macmillan Education, 1997.
- Gennard, John and Graham Judge: **Employee Relations**, 3rd Edition, Wiltshire, Chartered Institute of Personnel and Development, 2002.
- Gerek, H. Nüvit: “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 24, S. 6/ C. 25. S. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s. 1-14.
- Giz, Adnan: “Osmanlı Devleti’nde Ticaret, Sanayi Odaları ve Borsalar”, **Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Türkiye Ansiklopedisi**, C.3, İletişim Yayınları, 1985, s. 748-752.
- Gladstone, Alan: “Employers Associations in Comparative Perspective: Functions and Activities”, **Employers Associations and Industrial Relations**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984, s. 24-43.

- Godkin, E. L.: “The Labor Crisis”, **North American Review**, CX July (1867), p. 177-179’den aktaran, Eric Foner, “Why is There No Socialism in the United States”, **Oxford Journals, History Workshop**, No. 17, 1984, pp. 57-80.
- Goberman, Leon, Marco Hauptmeier and Edmund Heery: “A typology of employers’ organisations in the United Kingdom”, **Economic and Industrial Democracy**, Vol. 41 (1), 2020, pp. 229-248.
- Goberman, Leon, Marco Hauptmeier and Edmund Heery: “The Decline of Employers’ Associations in the UK, 1976-2014”, **Journal of Industrial Relations**, Vol. 61 (1), 2019, pp. 11-32.
- Goberman, Leon, Marco Hauptmeier and Edmund Heery: “Contemporary Employer Interest Representation in the United Kingdom”, **Work, Employment and Society**, Vol. 32 (1), 2018, pp. 114-132.
- Gospel, Howard: “Employer Collective Action in the Labour Market: Theory, Traditions and Trends”, **Employers’ Associations in Asia: Employers’ Collective Action**, Ed.by, John Benson, Ying Zhu and Howard Gospel, New York, Routledge, 2017, pp. 13-37.
- Gökbayrak, Şenay: “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, **Çalışma ve Toplum**, S. 25, 2010, s. 141-162.
- Gökmen, M.: “İslamiyette İşçi ve İşveren”, **MESS İşveren**, 9 Mayıs 1980.
- Gölbaşı, Şükran: “TÜSİAD’ın Söylemleri Aracılığıyla Toplumu İnşa Girişimlerinin 24 Ocak Kararları ve İzleyen Süreç Bağlamında Eleştirel Bir İncelemesi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), 2007.

- Greenwood, Justin and Franz Traxler: “United Kingdom”, **Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance: A Comparative Analytical Approach**, Ed.by. Franz Traxler and Gerhard Huemer, New York, Routledge, 2007, pp. 315-347.
- Gustafsson, Bo: “The Rise and Economic Behaviour of Medieval Craft Guilds: An Economic –Theoretical Interpretation”, **The Scandinavian Economic History Review and Economy and History**, Vol. XXXV, No. 1, 1987, pp. 1-40.
- Güldamla, Aynur: “İş Değerlendirmesinin Türkiye'deki Uygulama Durumu”, **MESS İşveren**, 1 Mayıs 1969.
- Gülmez, Mesut: “1924’ten 1982’ye Anayasal Sendikalar Hakları ve Ulusalüstü Kurallarla Uyumlu ‘Yeni’ Anayasa İçin Öneriler”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, İstanbul, Petrol-İş Yayını, 2013, s. 67-98.
- Gülmez, Mesut: **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, 2. Basım, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Yayını, 1991.
- Günergün, Burhan: “Çalışma Meseleleri”, **MESS İşveren**, 16 Haziran 1972.
- Güzel, M. Şehmus: **Grev**, Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1993.
- Güzel, M. Şehmus: **Türkiye’de İşçi Hareketi: 1908-1984**, Ankara, Doğan Yayınevi, 1969.
- H. Yarmie, Andrew: “Employers’ Organizations in Mid-Victorian England”, **International Review of Social History**, V.25, I.2, 1980, pp. 209-235.
- Harman, Chris: **Halkların Dünya Tarihi: Taş Devri’nden Yeni Binyıla**, 3. Basım, Çev. Uygur Kocabaşoğlu, İstanbul, Yordam Kitap,

2013.

- Hazır Mecit ve Bekir Eroğlu: **Yarım Asırlık Çınar: Türk Metal Sendikası Tarihi 50. Yıl**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayını.
- Hekimler, Banu Uçkan: “Yönetim ve İşveren Sendikaları”, **Endüstri İlişkileri**, Ed. Banu Uçkan Hekimler ve Şuayyip Çalış, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2640, 2018, s. 79-103.
- Hilbert, F.W.: “Employers’ Associations in the United States”, **Studies in American Trade Unionism**, Ed. by. Jacob H. Hollander and George E. Barnett, New York, Henry Holt and Company, 1905, pp. 183-218.
- Hornung-Draus, Renate: “Between e-economy, Euro and Enlargement. Where are Employer Organisations in Europe Heading?” **Industrielle Beziehungen**, 9.Jg., Heft 2., 2002, pp. 209-221.
- Hornung-Draus, Renate: “The Role of National and European Employer Organisations in the 21st Century”, Warwick Papers in Industrial Relations: Number 73, Coventry, 2004.
- Hoşgör, Evren: “İslami Sermaye”, **Neoliberalizm, İslamcı Sermayenin Yükselişi ve AKP**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Neşecan Balkan, Erol Balkan ve Ahmet Öncü, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 291-335.
- Huberman, Leo: **Man’s Worldly Goods: The Story of the Wealth of Nations**, 4th Impression, London, Victor Gollancz LTD, 1946.
- Işıklı, Alpaslan: **İş Hukuku**, 5.Baskı, Ankara, İmaj Kitabevi, 2003.
- Işıklı, Alpaslan: **Sendikacılık ve Siyaset**, 6. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi,

2005.

İbrahimoglu, Rafet: “İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 25, 1974, s. 115-130.

İlgen, Abdulkadir: **1921 Türkiye Sanayi Sayımları**, Ankara, Cedit Neşriyat, 2008.

İpekçi, Abdi: “Odalar Birliği ve Sanayiciler”, **Milliyet Gazetesi**, 31 Mayıs 1967.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi: **2018 Yılı İş Cinayetleri Raporu**, 2018..

İTO: **İstanbul Ticaret Odası’nın 100 Yılı (1882-1992)**, Hazırlayan, Erol Zeytinoğlu ve Necla Pur, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 1992.

İTO: **Türkiye’de Ticaretin Öncü Kuruluşu: Dersaadet Ticaret Odası: 1882-1923**, Hazırlayan, Ufuk Gülsoy ve Bayram Nazır, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2009-39, 2009.

İTO: **Türkiye’de Ticaretin Öncü Kuruluşu: İstanbul Ticaret Odası: 1923-1960**, Hazırlayan, Ufuk Gülsoy ve Bayram Nazır, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul’a Yönelik Araştırmalar Yayın No: 2012-19, 2012.

Jacobi, Otto: “Renewal of the Collective Bargaining System?”, **The Changing Contours of German Industrial Relations**, Ed. by. Walther Müller-Jentsch and Hansjörg Weitbrecht, München, Rainer Hampp Verlag, 2003, pp. 15-38.

Kacıroğlu, Murat: “Milli Mücadele ve Erken Dönem Cumhuriyet Romanında Harp Zenginleri”, **Karadeniz Araştırmaları**, S. 20, Kış

2009, s. 117-136.

- Kağnıcıoğlu, Deniz: **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, Ankara, Nobel, 2014.
- Kamhi, Jak: **Gördüklerim Yaşadıklarım**, 4. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2013.
- Karal, Enver Ziya: **Osmanlı Tarihi 7. Cilt: Islahat Fermanı Devri (1861-1876)**, 6. Basım, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2003.
- Karpat, Kemal H.: **Osmanlı'da Değişim, Modernleşme ve Uluslaşma**, Çev. Dilek Özdemir, Ankara, İmge Kitabevi, 2006.
- Katz, Harry C. and Hoyt N. Wheeler: "Employment Relations in the United States of America", **International and Comparative Employment Relations: Globalisation and the Developed Market Economies**, 4th Edition, Ed. by. Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury and Nick Wailes, Australia, Allen&Unwin, 2004, pp. 67-90.
- Kazgan, Gülten: **Tanzimat'tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi**, 6. Basım, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017.
- Kazgan, Gülten: **Türkiye Ekonomisinde Krizler (1929-2009) "Ekonomi Politik" Açısından Bir İrdeleme**, 4. Basım, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017.
- Keller, Berndt K.: "Employment Relations in Germany" **International and Comparative Employment Relations: Globalisation And The Developed Market Economies**, 4th Edition, Ed. by. Greg J Bamber, Russell D Lansbury and Nick Wailes, Australia, Allen Unwin, 2004, pp. 211-253.
- Kepenek, Yakup ve **Türkiye Ekonomisi**, 12. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi,

- Nurhan Yentürk: 2011.
- Kessler, Sid and Fred Bayliss: **Contemporary British Industrial Relations**, 3rd Edition, London, Macmillan Business, 1998.
- Keyder, Çağlar: **Türkiye’de Devlet ve Sınıflar**, 20. Basım, İstanbul, İletişim Yayınları, 2015.
- Kılıçkaya, Belkıs: “İşadamlarından Liderlere Not”, **Milliyet Gazetesi**, 29 Eylül 1991.
- Kıraç, Can: **Anılarımla Patronum Vehbi Koç**, İstanbul, Milliyet Yayınları, 1995.
- Kıraç, Suna: **Ömrümden Uzun İdeallerim Var**, İstanbul, Suna ve İnan Kıraç Vakfı, 2006.
- KİPLAS: **Yarım Asırlık Çınar KİPLAS ve Türkiye’nin Son 50 Yılı**, İstanbul, 2011.
- Koç, Vehbi: **Hayat Hikâyem**, İstanbul, Apa Ofset Basımevi, 1973.
- Koç, Yıldırım: İş Güvencesinin Öyküsü, **Mülkiye Dergisi**, C. 26, S. 236, 2002, s. 131-178.
- Koç, Yıldırım: **Türkiye’de İşveren Örgütleri**, Ankara, ODTÜ İdari İlimler Fakültesi Yayınları, 1980.
- Koçak, M. Hakan: “İşçi Hareketinin Örgütsel Kapasitesi ve Ölçeksel Strateji Bağlamında İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Örneği (1948-1962)”, **Çalışma ve Toplum**, S.43, s. 53-102.
- Koçer, Rüya Gökhan: “Trade Unions at Whose Service?” Coercive Partnerships and Partnership in Coercion in Turkey’s Metal Sector”, **Industrielle Beziehungen/The German Journal of**

Industrial Relations, 14/3, 2007, pp. 245-269.

Koraltürk, Murat: “İmparatorluktan Cumhuriyet’e Türkiye’de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi”, **75 Yılda Çarkları Döndürenler**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999b, s. 291-298.

Koraltürk, Murat: “İstanbul Milli Sanayi Birliği”, **Toplumsal Tarih**, S.68, 1999d, s. 18-23.

Koraltürk, Murat: “Mübadelenin İktisadi Sonuçları Üzerine Bir Rapor”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, C. 2, S. 6, 1996, s. 183-198.

Koraltürk, Murat: “Osmanlı Devleti’nde Şirketleşme, İlk Anonim Şirket ve Borsanın Kuruluşu”, **Osmanlı**, Cilt 3, Ed. Güler Eren, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara, 1999a, s. 443-448.

Koraltürk, Murat: “Osmanlı Devleti’nde Ticaret ve Sanayi Odalarının Kuruluşu ve Gelişimi”, **Osmanlı**, Cilt 3, Ed. Güler Eren, Ankara, Yeni Türkiye Yayınları, 1999c, s. 449-458.

Koraltürk, Murat: **Erken Cumhuriyet Döneminde Ekonominin Türkleştirilmesi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2011.

Koraltürk, Murat: **Türkiye’de Ticaret ve Sanayi Odaları (1880-1952)**, İstanbul, Denizler Kitabevi, 2002.

Koray Meryem ve Alper Topçuoğlu: **Sosyal Politika**, 3. Basım, İzmir, Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995.

Koray Meryem ve Aziz Çelik: **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Ankara, Belediye-İş Yayınları AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, 2007.

- Korkut, Adil: “MESS, MESS’liğini Yine Yapıyor”, Sabah Gazetesi, 21 Aralık 1990.
- Kudatgobilik, Tuğrul: **Koç’ta Üç Nesil: Sanayi Barışına Adanmış Bir Hayat Hikâyesi**, 3. Baskı, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 2017.
- Kurt, Şenol: “Sosyal Politikada Özel Sektörün Rolü”, (T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2012.
- Kutal, Metin: “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 4, S. 2, 1997, s. 251-268.
- Kutal, Metin: “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01. 2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, **Sicil**, S. 25, Mart 2012, s. 159-177.
- Kutal, Metin: “Toplumsal Anlaşma”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 168-169.
- Kutal, Metin: “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, **Çalışma ve Toplum**, S. 5, 2005/2, s. 11-26.
- Küçük, Yalçın: **Planlama Kalkınma ve Türkiye**, 3. Basım, Ankara, Tekin Yayınevi, 1978.
- Lanzalaco, Luca: “Business Interest Associations”, **The Oxford Handbook of Business History**, Ed. by. Geoffrey Jones and Jonathan Zeitlin, New York, Oxford University Press, 2008, pp. 293-315.
- Lawrence, Andrew: **Employer and Worker Collective Action**, New York,

- G.: Cambridge University Press, 2004.
- Lipset, Seymour
Martin: “Radicalism or Reformism: The Sources of Working Class Politics”, **The American Political Science Review**, Vol. 77, No. 1, 1983, pp. 1-18.
- Lorwin, Val R.: **The French Labor Movement**, Massachusetts, Harvard University Press Cambridge, 1966.
- Lök, İlhan: “1976’nın Sorunları ve Çözüm Yolları”, **MESS İşveren**, 15 Ocak 1976.
- Lök, İlhan: “Türkiye’de İşveren Teşekkülleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 17, 1966, s. 238-249.
- Mahiroğulları, Adnan: **Osmanlı’dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi (İşçi-İşveren-Memur Sendikacılığı)**, 2. Basım, Sivas, Özlem Kitabevi, 2017.
- Makal, Ahmet: “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Tarım Kesiminde İşgücü ve Ücretli Emeğe İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 56, S. 3, 2001, s. 103-140.
- Makal, Ahmet: **65. Yılında Milli Korunma Kanunu, Çalışma İlişkileri ve İş Mükellefiyeti Üzerine Bir İnceleme**, Ankara Üniversitesi S.B.F. Tartışma Metinleri, No. 76, 2004.
- Makal, Ahmet: **Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2007.
- Makal, Ahmet: **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920**, Ankara, İmge Kitabevi, 1997.
- Makal, Ahmet: **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:**

1946-1963, Ankara, İmge Kitabevi, 2002.

Makal, Ahmet: **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara, İmge Kitabevi, 1999.

Malson, Paul: **Çalışarak Yaşamak ya da Savaşarak Ölmek: Küresel İşçi Sınıfı Nasıl Oluşturdu?**, 2. Basım, Çev. Gözde Orhan ve Mehmet Ertan, İstanbul, Yordam Kitap, 2014.

Martin, Cathie Jo and Duane Swank: **The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth, and Equality**, Cambridge, Cambridge University Press, 2012, p. 45-46.

Marx, Karl: **Fransız Üçlemesi**, Çev. Erkin Özalp, İstanbul, Yordam Kitap, 2016.

McIVOR, Arthur J.: “Employers’ Organisation and Strikebreaking in Britain, 1880-1914”, **International Review of Social History**, V. 29, I. 1, 1984, pp. 1-33.

McNese, Tim: **The Labor Movement: Unionizing America**, New York, Chelsea House, 2008.

MESS: **1993 yılı Bilanço ve Hesap Raporu**, 1993.

MESS: **Çalışma Raporu: 1989-1990-1991**, İstanbul, 1991.

MESS: **Dünden Sonraki Gün**, İstanbul, MESS Yayın No: 601, 2010.

MESS: **Gelenek ve Gelecek**, C. 1, İstanbul, MESS Yayın No: 315, 1999.

MESS: **Gelenek ve Gelecek**, C. 2, İstanbul, MESS Yayın No: 316, 2000a.

- MESS: **Gelenek ve Gelecek**, C. 3, İstanbul, MESS Yayın No: 339, 2000b.
- MESS: **Hür Teşebbüs ve Devlet Planlaması**, Ankara, MESS Yayınları:76, 1979.
- MESS: **Medya’da MESS/1994**, İstanbul, MESS Yayın No:206, 2006.
- Ministry of Labour and National Service: **Industrial Relations Handbook**, Her Majesty’s Stationery Office, London, 1953.
- Mitchell, Tom: "Citizens’ Committees and Alliances”, **The Oxford Encyclopedia of American Business, Labor and Economic History**, Ed. by. Melvyn Dubofsky, Oxford, Oxford University Press, 2013, pp. 118-119.
- Mohanty, P.K.: "The Changing Pattern of Collective Bargaining: The Case of British Steel”, **Indian Journal of Industrial Relations**, Vol. 28, No. 2, 1992, pp. 179-194.
- MÜSİAD: **2015 Türkiye Ekonomisi Raporu (97)**, İstanbul, 2015.
- Nichols Theo and Nadir Suğur: **Global Management, Local Labour: Turkish Workers and Modern Industry**, London, Palgrave Macmillan, 2004.
- Nickell, Stephen, Luca Nunziata, Wolfgang Ochel and Glenda Quintini: "The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to 1990s”, Centre for Economic Performance Discussion Papers, 2002.
- OECD: "Collective Bargaining: Levels and Coverage” **Employment Outlook 1994**, pp. 167-208.
- Oechslin, J.: "Employers’ Organizations”, **Comparative Labour Law**

and Industrial Relations, Ed. by. R. Blanpain, Netherland, Springer Science+Business Media, 1982, pp. 190-207.

Okçuoğlu, İbrahim: **Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi: İç Pazarın Oluşma Süreci (1923-1950)**, İstanbul, Ceylan Yayıncılık, 1999.

Oktar, Suat ve Arzu Varlı: “İttihat ve Terakki Dönemi’nin Ulusal Bankası: Osmanlı İtibar-ı Milli Bankası”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C. XXVII, S. II, 2009, s. 1-20.

Otomobil-İş: **12. Genel Merkez Genel Kurulu: 1989-1992 Dönemi Çalışma Raporu**, İstanbul, 1992.

Ozan, Ebru Deniz: “İki Darbe Arasında Kriz Sarmalı”. **Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 657-746.

Ökçün, A. Gündüz: “Teşvik-i Sanayi Kanun-ı Muvakkatı, 1913”, **A.Ü. S.B.F. Dergisi**, C. 30, S. 1, 1975, s. 25-44.

Önsoy, Rifat: “Tanzimat Döneminde Sanayi ve Ticaretle İlgili Meclisler (1839-1876)”, Ankara, **X. Türk Tarih Kongresi**, 1986, s. 1685-1696.

Özer, M. Akif: “Girişimci Sınıf, İktisadi Hayat ve Siyaset”, **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C. 3, S.3, 2001, s. 165-206.

Özer, M. Halis: “Cumhuriyetin İlk Yıllarında Milli Tüccar Oluşturma Çabalarında İş Bankası’nın Rolü”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. 69, S.2, 2014, s. 351-377.

Özerkmen, Necmettin: “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi**

Dergisi, C. 43, S. 1, s. 239-257.

- Öztürk, Osman: “1946 Sendikacılığı”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 169-175.
- Öztürk, Özgür: “Türkiye Finans Kapitali”, **Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Sungur Savran, Kurtar Tanyılmaz ve E. Ahmet Tonak, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 227-250.
- Öztürk, Özgür: “Türkiye’de İslamcı Büyük Burjuvazi”, **Neoliberalizm, İslamcı Sermayenin Yükselişi ve AKP**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Neşecan Balkan, Erol Balkan ve Ahmet Öncü, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 181-213.
- Öztürk, Özgür: “Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding”, **Praksis**, S. 19, 2009/1, s. 337-361.
- Öztürk, Özgür: Türkiye’de Büyük Sermaye Grupları Finans Kapital ve Faaliyet Çeşitliliği Üzerine Bir İnceleme, (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2008.
- Özveri, Murat: “Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar”, **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Derleyen: Fikret Sazak, Ankara, Epos Yayınları, 2006, s. 75-116.
- Özveri, Murat: “Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 46, 2016, s. 701-724.
- Özveri, Murat: **Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları,

2012.

Pamuk, Şevket: **Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi: 1500-1914**, 10. Basım, İstanbul, İletişim Yayınları, 2015.

Pamuk, Şevket: **Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi**, 6. Basım, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2016.

Paoletti, Francesco, Peter Sheldon and Raoul C.D. "Membership, Identity and Internal Organization in an Employers' Association", Paper submitted to 27th EGOS Colloquium, Gothenburg-Sweden, 2011.

Nacamulli:

Petrol-İş: **63 Grev 63 Mücadele**, İstanbul, Petrol-İş Yayın-16, 1987..

Pilgrim Markus and Ralf Meier: **National chambers of Commerce: A Primer on the Organization and Role Of Chamber Systems**, Center for International Private Enterprise, Washington, 1995.

Richardson, J. Henry: **An Introduction to the Study of Industrial Relations**, London, Routledge, 2003.

Royal Commission on Report (Donovan), London, 1968.

Trade Unions and

Employers'

Associations:

Rynhart G. and J. Dejardin: "National, Regional and International Employers' Organizations", **Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, Ed. by. R. Blanpain, , Netherlands, Kluwer Law International, 2010, s. 43-70.

Sabancı, Ömer: **TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Ömer Sabancı'nın "Cumhuriyet İlkeleri Işığında Avrupa Birliği"**

- Konferansı Konuşması**, Galatasaray Üniversitesi, Ekim 2004.
- Sabancı, Sakıp: **Ücret Pazarlığı Mı? Koyun Pazarlığı Mı?**, Reyo Matbaacılık, İstanbul, 1990.
- Salamon, Michael: **Theory and Practice**, Bristol, Prentice Hall, 1987.
- Saraçoğlu, Cenk: “Tank Paletiyle Neoliberalizm”, **Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 747-869.
- Sarioğlu, H. İbrahim: “Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Düzeyi ve Kapsam Üzerine”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 43-44, 2000, s. 95-104.
- Savran, Sungur: “20. Yüzyılın Politik Mirası”, **Sürekli Kriz Politikaları: Türkiye’de Sınıf, İdeoloji ve Devlet**, Haz. Neşecan Balkan ve Sungur Savran, İstanbul, Metis Yayınları, 2004, s. 13-43.
- Savran, Sungur: “İslamcılık, AKP, Burjuvazinin İç Savaşı”, **Neoliberalizm, İslamcı Sermayenin Yükselişi ve AKP**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Neşecan Balkan, Erol Balkan ve Ahmet Öncü, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 53-141.
- Savran, Sungur: **Türkiye’de Sınıf Mücadeleleri Cilt 1: 1908-1980**, 4. Basım, İstanbul, Yordam Kitap, 2016.
- Saymen, Ferit H.: “Türkiye’de Kollektif İş Mukavelesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 9-10-11, 1960, s. 46-54.
- Schmitter, Philippe C. and Wolfgang Streeck: “The Organizations of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies”, **Max-Planck-Institut für**

Gesellschaftsforschung Discussion Paper 99/1, Köln, 1999.

Schnabel, Claus: “Collective Bargaining under Stress: Decentralisation and Opening Clauses in Germany”, Paper prepared for the Workshop Controlled Decentralisation of Wage Bargaining- The German Experience with the Exit Clause, Rome, March 1999.

Schulzen, Thorsten and Reinhard Bispinck: “Varieties of Decentralisation in German Collective Bargaining”, **Multi-Employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries**, Brussels, European Trade Union Institute, 2018, pp. 105-149.

Selçuk, Fatma Ülkü: **Örgütsüzlerin Örgütlenmesi: Enformel Sektörde İşçi Örgütleri**, Ankara, Atölye Yayınevi, 2002.

Sever, Murat: **Ahmet Hamdi Başar ve İstanbul Tüccar Derneği**, İstanbul, Libra Kitap, 2009.

Silvia, Stephen J. and Wolfgang Schroeder: “Why Are German Employers Associations Declining?: Arguments and Evidence”, **Comparative Political Studies**, V. 40, I. 12, 2007, s. 1433-1459.

Silvia, Stephen J.: **Holding The Shop Together: German Industrial Relations in the Postwar Era**, New York, Cornell University Press, 2013.

Silvia, Stephen J.: “German Unification and Emerging Divisions within German Employers’ Associations: Cause or Catalyst?”, **Comparative Politics**, V. 29., N. 2, 1997, s. 187-208.

Smith, Adam: **Milletlerin Zenginliği**, Çev. Haldun Derin, İstanbul,

Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Smith, Robert
Michael:

From Blackjacks To Briefcases: A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States, Ohio, OHIO University Press, 2003.

Sosyalizm ve
Toplumsal
Mücadeleler
Ansiklopedisi:

İletişim Yayınları, İstanbul, 1988, C. 7.

Sönmez, Mustafa:

“75 Yılın Sanayileşme Politikaları”, **75 Yılda Çarklardan Chip'lere**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999, s. 1-22.

Sönmez, Mustafa:

Türkiye’de Holdingler: Kırk Haramiler, 5. Basım, Ankara, Arkadaş Yayınevi, 1992.

Sönmez, Mustafa:

Türkiye’de İş Dünyasının Örgütleri ve Yönelimleri, İstanbul, Friedrich Ebert Stiftung, 2010.

Sönmezsoy Refik ve
Erdoğan Aslıyüce:

En Büyük Grev, Türk Metal Sendikası Yayını, 1991.

Suar, Muzaffer:

“Kamu ve Özel Sektör Müesseselerinin Aynı İşveren Kuruluşu İçinde Teşkilatlanmaları”, **TİSK İşveren Dergisi**, C. 3, S. 5, 1965, s. 4-9.

Sur, Melda:

“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı”, **Sicil**, S. 28, Aralık 2012, s. 163-171.

Sülker, Kemal:

Türkiye’de Grev Hakkı ve Grevler, 2. Basım, İstanbul, TÜSTAV Yayınları, 2004.

Sülker, Kemal:

Türkiye’de Grev Hakkı ve Grevler, İstanbul, Gözlem

Yayınları, 1976.

Şafak, Can: “MESS Grevleri (1977-1980), **Çalışma ve Toplum**, S. 13, 2007, s. 11-63.

Şafak, Can: “Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı”, **Çalışma ve Toplum**, , S. 19, 2008a, s. 39-105.

Şafak, Can: “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 10, 2006, s. 31-70.

Şafak, Can: **1971 Cam Grevleri**, İstanbul, Kristal-İş Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası Yayını, 2008b.

Şafak, Can: **Büyük Grev 1977**, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2012.

Şafak, Can: **Maden-İş Tarihine Tanıklıklar-1**, Söyleşi: Can Şafak, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2019.

Şener, Mustafa: “Burjuva Uygarlığının Peşinde”, **Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, Yordam Kitap, İstanbul, 2015, s. 195-339.

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı: “Özelleştirme”, **2019 yılı Bütçe Gerekçesi**.

Talas, Cahit: “Taft-Harley Kanunu ve “Çalışma Hakkı” **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C. 14, S. 1, 1959, s. 1-20.

Talas, Cahit: **Toplumsal Politikaya Giriş**, S Yayınları, Ankara, 1981.

Tanör, Bülent: **İki Anayasa: 1961 ve 1982**, 3. Basım, İstanbul, Beta Basım ve Yayım, 1994.

- Tanyılmaz, Kurtar: “Türkiye Burjuvazisinde Derin Çatlak”, **Neoliberalizm, İslamcı Sermayenin Yükselişi ve AKP**, 2. Basım, Hazırlayanlar: Neşecan Balkan, Erol Balkan ve Ahmet Öncü, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 143-179.
- Taşkent, Savaş: “Grev Hakkı ve Sorunları”, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, İstanbul, Kent Basımevi, 1987, s. 213-235.
- Taştan, Onur Can: “Türk Metal Üyesi İşçilerin 2015 Eylemleri: Metal Sektöründe Fabrika Rejimi Üzerine Mücadelelerin Tarihi Açısından Bir Değerlendirme”, **Mülkiye Dergisi**, C. 39, S. 3, s. 305-342.
- Tezel, Yahya S.: **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi**, 3. Basım, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 1994.
- Tezel, Yahya Sezai: **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (1923-1950)**, Ankara, Yurt Yayınları, 1982.
- Tezel, Yahya: “Sanayide Devlet Kapitalizminin Ortaya Çıkışı”, **75 Yılda Çarklardan Chip'lere**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999, s. 77-84.
- TİP: **“Akıl Hocalığı” Yapan TÜSİAD Nedir? TÜSİAD’cılar Kimlerdir?**, 2. Basım, İstanbul, Kent Basımevi, 1979.
- TİSK: “Kamu ve Özel Sektör Müesseselerinin Aynı İşveren Kuruluşu İçinde Teşkilatlanmaları”, **TİSK İşveren Dergisi**, C. 3, S. 3, 1962, s. 15-18.
- TMMOB: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu**, 8. Baskı, Ankara, 2018.
- TOBB: **274 ve 275 Sayılı Kanunların Tadil Tasarıları Hakkında Görüş ve Tekliflerimiz**, Ankara, Yayınlayanlar: Türkiye

İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve TOBB, 1970.

TOBB: **İş Kanunu Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Kısa Muhtıra**, Ankara, 1966.

TOBB: **İş Kanunu Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Kısa Muhtıra**, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Teşkilatı Konfederasyonu, Ankara, 1966.

TOBB: **İş Kanunu Tasarısının Bazı Maddeleri Hakkında Görüşümüz**, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Teşkilatı Konfederasyonu, Ankara, 1966.

TOBB: **Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanun Tasarısı Hakkında Görüşümüz**, Ankara, 1962.

TOBB: **Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Hakkında Muhtıra**, Ankara, 1962.

Tokol Aysen ve Ceyhun Güler: “İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi”, **17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, Türk-İş Yayını, Ankara, 2017, s. 1-34.

Tokol, Aysen: “İşveren Sendikaları” **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, II. Cilt, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 144-147.

Tokol, Aysen: **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 3. Baskı, Bursa, Dora Yayınları, 2011.

- Topkaya, Özgür: “1961 Anayasası Çerçevesinde Türk Sendikal Yaşamında Değişim ve Kamu İşveren Sendikaları”, **Türkiye’de Kamu İşveren Sendikacılığının Gelişimi**, İstanbul, Der Yayınları, 2019, s. 107-131.
- Toprak, Zafer: “İslam ve İktisat: 1913-1914 Müslüman Boykotajı”, **Toplum ve Bilim**, S. 29-30, İstanbul, 1985, s. 179-199.
- Toprak, Zafer: “İstanbul İktisat Kongresi (22-27 Kasım 1948)”, **Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi**, 2. Basım, C. 4, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2003, s. 223-224.
- Toprak, Zafer: “Ticaret Odaları”, **Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi**, C. 7, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1994, s.269-270.
- Toprak, Zafer: **Türkiye’de Milli İktisat: 1908-1918**, İstanbul, Doğan Kitap, 2012.
- Touwen, Jeroen: **Coordination in Transition: The Netherlands and The World Economy, 1950-2010**, Boston, Brill, 2014.
- Traxler, Franz: “Economic Change and its Impact on Employer Association: A Crossnational Compraison”, **Paper for IIRA**, 13th World Congress, September 2003, pp. 1-29.
- Traxler, Franz: “Employer Organizations”, **Industrial Relations**, London, Sage Publication, 2008, pp. 225-240.
- Traxler, Franz: “Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strenght, Density and Representativeness”, **Industrial Relations Journal**, 31:4, 2000, pp. 208-316.

- TTSİS: **Kuruluşundan Bugüne Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1961-1998)**, 1999.
- Tucker, Andrew: “Trade Associations as Industry Reputation Agents: A Model of Reputational Trust”, **Business and Politics**, Vol. 10, I. 1, January 2008, pp. 1-26.
- Tuna, Orhan: “İşveren Dernek ve Sendikaları” **TİSK İşveren**, C. 5, S. 11, 1967, s. 5-6.
- Tuna, Orhan: “Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri ve Son Gelişmeler”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 24, S. 3-4, 1965, s. 3-28.
- Tuna, Orhan: “Türkiye’de Sendikacılık ve Sendikalarımız”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 20, 1969, s. 255-268.
- Tuna, Ş. Günçağ: “Birikim Sürecinde TOBB’un Tarihsel Gelişim Uğrakları”, **Praksis Dergisi**, S. 19, 2009, s. 303-336.
- Tunçay, Mete: **1923 Amele Birliği**, 2. Basım, İstanbul, Sosyal Tarih Yayınları, 2009.
- Turan, Mahsun: “Sendikal Hareketin Kamburu: Kapsam Dışı Personel”, **Türk Metal Dergisi**, S. 226, Nisan-Mayıs-Haziran 2019, s. 58-63.
- TÜİK: **İstatistik Göstergeler: 1923-2009**, Ankara, TÜİK Yayınları No: 3493, 2010.
- Türk, Eylem: **TÜSİAD Patronlar Kulübü: Ekonomi ve Siyasetin Merkezindeki Bir Derneğin Öyküsü**, İstanbul, Alfa, 2009..
- Türkiye Maden-İş Sendikası: **1980 Grevleri Basın Konferansı**, Başaran Matbaası, Nisan 1980.

Türkiye Sendikacılık
Ansiklopedisi:

“MESS Grevleri 1990”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 395-396.

“TÜRK METAL”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 359-362.

“Türkiye Maden-İş Sendikası”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 395-403.

“İzmir İşçi Yürüyüşü”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 176.

“KİPLAS”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 267-268.

“MESS Grevleri, 1990”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 395-396.

“MESS”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, s. 381-386.

“Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 376-377.

“Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, İstanbul, Türkiye

Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998, s. 410-412.

TÜSİAD: **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri**, İstanbul, 1997.

Tüzün, Gürel: “1950-1960 Döneminde Sanayileşme”, **75 Yılda Çarklardan Chip'lere**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999, s. 147-166.

Ulucan, Devrim: “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları”, **Çalışma ve Toplum**, S. 39, 2013, s. 275-288.

Uslu, Ateş ve E. Attila Aytekin: “Burjuva Devriminin ve Savaşın Belirsiz Sınırlarında” **Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Siyasal Hayat**, Haz. Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 89-193.

Üstün, Mahmut: “Türkiye İşçi Sınıfına Bakarken...”, **Praksis Dergisi**, S. 8, 2002, s. 227-254.

Varlı, Arzu ve Murat Koraltürk: “II. Meşrutiyet'ten Erken Cumhuriyet'e Milli İktisadın Sürekliliği ve İzmir İktisat Kongresi”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, C. 9, S. 20, 2010, s. 127-142.

Voorden, William van: “Employers Associations in the Netherlands”, **Employers Associations and Industrial Relations**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Oxford, Clarendon Press, 1984.

Vural, Mithat Kadri: “Savaş Yıllarında Milli Bir Burjuvazi Oluşturma Çabası Olarak “Harp Zenginleri” ve Buna Yönelik Eleştiriler”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, C. XVI, S. 32, 2016, s. 109-131.

- Weir, Robert E.: “Knights of Labor”, **Workers in America: A Historical Encyclopedia**, Vol. 1, ABC, CLIO, California, 2004.
- Wigham, Eric: **The Power to Manage: A History of The Engineering Employers’ Federation**, London, Mcmillan, 1973.
- Windmuller, John P.: “Employers Associations in Comparative Perspective: Organization, Structure, Administration”, **Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study**, Ed. by. John P. Windmuller and Alan Gladstone, Clarendon Press, Oxford, 1984, pp. 1-23.
- Windmuller, John.P.: “Amerikan Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri”, Çev. Sabahattin Zaim, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, C. 0, S. 9-10-11, 1960, s. 18-29.
- Yankaya, Dilek: “28 Şubat, İslami Burjuvazinin İktidarı Yolunda Bir Milat”, **Birikim Dergisi**, S. 278-279, 2012, s. 29-37.
- Yankaya, Dilek: **Yeni İslâmî Burjuvazi: Türk Modeli**, 3. Basım, İstanbul, İletişim Yayınları, 2018.
- Yaraşır, Volkan: **İşçi Sınıfı Mücadele Tarihinde İz Bırakanlar**, Ankara, Tez-Koop-İş Sendikası, 2013.
- Yaşar, Samet: “274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun Hazırlanması Süreci ve Sendikalar”, **Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C. 6, S. 2, 2017, s. 96-119.
- Yeşilbağ, Melih: “Hegemonyanın Harcı: AKP Döneminde İnşaata Dayalı Birikim Rejimi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. 71, No: 2, 2016, s. 599-626.

- Yeşilbağ, Melih: “İdeolojik Mücadele Aracı Olarak Entelektüel Sermaye: MESS ve TİSK Örnekleri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 17, S. 4, 2015, s. 43-62.
- Yıldırım Engin ve Banu Uçkan: “İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, S. 25, 2010, s. 163-184.
- Yıldırım, Kadir: “Osmanlı’da Milli İktisat Düşüncesi; Gelişimi ve Sonuçları”, Isparta, Uluslararası Davraz Kongresi, 2009, s. 789-806.
- Yılmaz, Adem ve Taşkın Erdoğan: “Muhafazakâr Söylem Üzerinden Türkiye’de Medya-İktidar İlişkileri: 2002 Yılı ve Sonrasında Medyada Değişen Sahiplik Yapısı”, **Atatürk İletişim Dergisi**, S. 9, 2015, s. 143-160.
- Yılmaz, Birce Barlas: “Türkiye’de İş Dünyası ve Siyaset İlişkisi: TÜSİAD-AKP Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, S.B.E.), Ankara, 2013.
- Yorğun, Sayım Meltem Delen ve Hakan Bektaş: “1963-1994 Yılları Arasında Türkiye’de Gerçekleşen Grevleri Etkileyen Faktörlere İlişkin Ekonometrik Bir Model Önerisi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 59, 2018/4, s. 1903-1920.
- Yorğun, Sayım: “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **Çalışma ve Toplum**, S. 39, 2013, s. 357-380.
- Yorğun, Sayım: **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler**, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2007.
- Yücekök, Ahmet N.: **Türkiye’de Dernek Gelişimleri (1946-1968)**, Ankara, Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayınları No:335, 1972.

- Yükselen, İ. Hakkı: “Arçelik Grevi, 10. 08. 1964”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1998b, s. 66-67.
- Yükselen, İ. Hakkı: “MESS Grevleri”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, s. 386-395.
- Zürcher, Erik J.: **The Young Turk Legacy and Nation Building: From the Ottoman Empire to Atatürk’s Turkey**, London, I. B. Tauris, 2010.
- Zürcher, Erik Jan: **Modernleşen Türkiye’nin Tarihi**, 32. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2016.

Birleşik Metal İşçileri Sendikası Gazetesi

Cumhuriyet Gazetesi

DİSK Dergisi

MESS Biz Bize

MESS İşveren Gazetesi

Milliyet Gazetesi

Tercüman Gazetesi

TİSK İşveren Gazetesi

Türk Metal Dergisi

TÜRK-İŞ Dergisi

İNTERNET KAYNAKLARI

- Anadolu Ajansı: “TİSK’ten ‘Yeni Nesil Sendikacılık Çağrısı’, (Çevrimiçi), <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/tiskten-yeni-nesil-sendikacilik-cagrisi/1570232>, 20 Ekim 2020.
- BDA, (Çevrimiçi), https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/en_our-objective, 20 Ekim 2020.
- BDI (Çevrimiçi), <https://english.bdi.eu/bdi/about-us/#>, 20 Ekim 2020.
- BEYSAD: (Çevrimiçi), <https://www.beysad.org.tr/tr/mess-yonetim-kurulu-baskani-ozgur-burak-akkol>, 20 Ekim 2020.
- Birleşik Metal-İş: “Değerli Kapsam Dışı Sınıf Kardeşlerimiz”, (Çevrimiçi), http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2015/ba_2015-01-

22_beyaz.docx, 20 Ekim 2020.

- Birleşik Metal-İş: “MESS Toplantı Tutanakları”, (Çevrimiçi), http://www.birlesikmetal.org/yazi/mess_1.doc, 20 Ekim 2020.
- Confederation of British Industry: Çevrimiçi), https://www.cbi.org.uk/about-us/?utm_source=cbi_org&utm_medium=website&utm_campaign=mega_nav&utm_content=about_the_cbi, 20 Ekim 2020.
- Sendika63 (Çevrimiçi), <https://sendika63.org/2015/01/akpnin-sermayeye-hediyesi-metal-grevinde-devrede-242073/>, 20 Ekim 2020.
- DİSK: (Çevrimiçi), <http://disk.org.tr/2006/03/toplu-is-sozlesmesi-kanun-onerisi/>, 20 Ekim 2020.
- Erçel, Kenan: “ABD’ye Özgü Kavramlar Sözlüğü – “Çalışma Hakkı Eyaleti (Right-to-Work State)”, Birikim Dergisi, (Çevrimiçi), <http://www.birikimdergisi.com/haftalik/8884/abd-ye-ozgu-kavramlar-sozlugu-calisma-hakki-eyaleti-right-to-work-state#.XEhcGMb7mu4>, 20 Ekim 2020.
- Eurofound: “Living and Working in Finland”, (Çevrimiçi), <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland>, 20 Ekim 2020.
- Eurofound: “United Kingdom: Industrial Relations Profile”, (Çevrimiçi), http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/eurofound_uk_2012.pdf, 20 Ekim 2020.
- Evrensel: (Çevrimiçi), <https://www.evrensel.net/haber/185846/celik-is-patrona-taseronluk-yapiyor>, 20 Ekim 2020.
- Evrensel: “BMS ‘90 Sözleşmesini Baz Alacak”, (Çevrimiçi), <https://www.evrensel.net/haber/122370/bms-90-sozlesmesini-baz-alacak>, 20 Ekim 2020.
- Evrensel: “Sendikalaşma Hakkı Kart Üzerinde” (Çevrimiçi), <https://www.evrensel.net/haber/168514/sendikalasma-hakki->

[kagit-uzerinde](#), 20 Ekim 2020.

German History in
Documents and
Images:

The Stinnes Legien Agreement, (Çevrimiçi),
http://germanhistorydocs.ghi-dc.org/pdf/eng/stinnes_eng.pdf, 20 Ekim 2020.

Hürriyet:

(Çevrimiçi), http://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/ekonomi-haberleri/kohnemis-sendikacilikla-asgari-ucet-cozulemez_ID475480/, 20 Ekim 2020.

Hürriyet:

(Çevrimiçi), <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/erdogan-sermaye-el-degistiriyor-15752853>, 20 Ekim 2020.

Hürriyet:

“AKP, Beyaz Türklerin Ablukası Altında”, 25 Ağustos 2008, (Çevrimiçi), <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/akp-beyaz-turklerin-ablukasi-altinda-344833>, 20 Ekim 2020.

Hürriyet:

“OYAK Renault Fabrikasında ve MESS Üyesi İşyerlerindeki Gelişmeler”, (Çevrimiçi), <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/oyak-renaultta-isciler-fabrikada-ancak-uretim-baslamadi-29014961>, 20 Ekim 2020.

Koç, Yıldırım:

“12 Eylül Darbesi’nin Kurbanı Diğer Sendikalar”, Aydınlık, (Çevrimiçi), <https://www.aydinlik.com.tr/12-eylul-darbesi-nin-kurbani-diger-sendikalar-yildirim-koc-kose-yazilari-eylul-2019>, 20 Ekim 2020.

Koç, Yıldırım:

(Çevrimiçi), <https://www.aydinlik.com.tr/turkiye-de-ataturk-doneminde-bir-milli-burjuvazi-var-miydi-yildirim-koc-kose-yazilari-aralik-2019>, 20 Ekim 2020.

Kulak, Önder:

“Führer’in Rüyası: Gleichschaltung”, (Çevrimiçi), <https://www.birgun.net/haber/fuhrer-in-ruyasi-gleichschaltung-227562>, 20 Ekim 2020.

Markezich, Matt:

“Why is Collective Bargaining so Difficult in the United States Compared to its International Peers?”, Washington Center for Equitable Growth, (Çevrimiçi), <https://equitablegrowth.org/why-is-collective-bargaining-so-difficult-in-the-united-states-compared-to-its-international-peers/>, 20 Ekim 2020.

MESS,

(Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/uyelerimiz/>, 20 Ekim

2020.

MESS: (Çevrimiçi),
<https://www.mess.org.tr/tr/kurumsal/bolumlerimiz/>, 20 Ekim 2020.

MESS: (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/mess-ab-projeleri/avrupa-birligi-bilgi-kopruleri-programi/>, 20 Ekim 2020.

MESS: (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/mess-ab-projeleri/ecbohs-is-sagligi-ve-guvenligi-icin-avrupa-isbirligi-kopruleri-projesi/>, 20 Ekim 2020.

MESS: (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/uyelerimiz/>, 20 Ekim 2020.

MESS: (Çevrimiçi),
<https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/endustri-iliskileri-yayinlari/>, 20 Ekim 2020.

MESS: (Çevrimiçi), <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/>, 20 Ekim 2020.

Milliyet: (Çevrimiçi),
<http://www.milliyet.com.tr/amp/ekonomi/tusiad-ilanlardan-son-anda-vazgecti-1298319>, 20 Ekim 2020.

Milliyet: “İş Güvencesi İsyanı”, (Çevrimiçi),
<http://www.milliyet.com.tr/ekonomi/is-guvencesi-isyani-355912>, 20 Ekim 2020.

Milliyet: “TÜSİAD ve DİSK Dört Konuda Ortak Çalışacak”, (Çevrimiçi), <http://www.milliyet.com.tr/ekonomi/tusiad-ve-disk-dort-konuda-ortak-calisacak-1260683>, 20 Ekim 2020.

MÜSİAD: (Çevrimiçi), <http://www.musiad.org.tr/icerik/musiadla-tanisin-2>, 20 Ekim 2020.

Oyan, Oğuz: “Ekonomide Arayışlar”, (Çevrimiçi),
<https://www.birgun.net/haber/ekonomide-arayislar-218212>, 20 Ekim 2020.

- Özveri, Murat: Özveri, Murat: “Beyaz Yaka Çalışanlar Sendikaya Üye Olabilir Mi Ki?”, (Çevrimiçi), <https://www.evrensel.net/yazi/83182/beyaz-yaka-calisanlar-sendikaya-uye-olabilir-mi-ki>, 20 Ekim 2020.
- Özveri, Murat: “Gün, Grev Hakkına Sahip Çıkma Günüdür”, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/yazi/73299/gun-grev-hakkina-sahip-cikma-gunudur>, 20 Ekim 2020.
- Person, Chad: “Employers Associations and Open Shops in the United States”, **Oxford Research Encyclopedia of American History**, Online Publication Date February 2018, (Çevrimiçi) <http://oxfordre.com/americanhhistory/abstract/10.1093/acrefore/9780199329175.001.0001/acrefore-9780199329175-e-459?rskey=IMyut8&result=1>, 20 Ekim 2020.
- Sönmez, Mustafa: “Anadolu Kaplanları” Efsane, AKP İstanbul’u ve TÜSİAD’ı İstiyor” (Çevrimiçi) <https://m.bianet.org/bianet/siyaset/109773-anadolu-kaplanlari-efsane-akp-istanbul-u-ve-tusiad-i-istiyor>, 17 Eylül 2008, 20 Ekim 2020.
- Sönmez, Mustafa: Sönmez, Mustafa: “Kahraman’a Cevap: Emek, Sermaye ve AKP Üzerine”, (Çevrimiçi), <https://m.bianet.org/bianet/siyaset/109941-kahraman-a-cevap-emek-sermaye-ve-akp-uzerine>, 25 Eylül 2008, 20 Ekim 2020.
- Şafak, Can: “Disk Tarihinden Bir Yaprak: Eylem Birliği (1978-1980)”, (Çevrimiçi), <https://sendika63.org/2006/02/disk-tarihinden-bir-yaprak-eylem-birligi-1978-1980-can-safak-6261/>, 20 Ekim.2020.
- Şafak, Can: “İşveren Sendikaları Kokteyl Versin!”, (Çevrimiçi), <https://sendika63.org/2008/05/isveren-sendikolari-kokteyl-versin-can-safak-20478/>, 20 Ekim 2020.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: (Çevrimiçi), https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2998/bagimsiz_isveren.pdf, 20 Ekim 2020.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: (Çevrimiçi), https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2998/bagimsiz_isveren.pdf

- Bakanlığı: ren.pdf, 20 Ekim 2020.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: (Çevrimiçi), <https://ailevecalisma.gov.tr/media/11652/2019-temmuz.pdf>, 20 Ekim 2020.
- Tamer, Meral: “Çiller Yine Yanılttı, ya Yılmaz?” 14 Ekim 1998, (Çevrimiçi), <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/meral-tamer/ciller-yine-yaniltti-ya-yilmaz-5344681>, 20 Ekim 2020.
- TBMM: (Çevrimiçi), https://www.tbmm.gov.tr/arastirma_komisyonlari/darbe_muhtira/docs/tutanak_son/12_eylul_alt_komisyonu/12_eylul_alt_komisyonu/17.10.2012/Halit%20Narin%20-17.10.2012.pdf, 20 Ekim 2020.
- TBMM: Ülkemizde Demokrasiye Müdahale Eden Tüm Darbe ve Muhtıralar ile Demokrasiyi İşlevsiz Kılan Diğer Bütün Girişim ve Süreçlerin Tüm Boyutları ile Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, C. 2, (Çevrimiçi), https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss376_Cilt2.pdf, s. 1306-1310, 20 Ekim 2020.
- TESEV: Çevrimiçi, https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/Vakif_Senedi.pdf, 20 Ekim 2020.
- The Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK): “Employers Confederation Terminates All National Level Labour Market Agreements”, (Çevrimiçi), <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/employers-confederation-terminates-all-national-level-labour-market-agreements>, 20 Ekim 2020.
- Toprak İşveren: “Tarihçemiz”, (Çevrimiçi), <http://toprakisveren.org.tr/tr->

tr/alt-sayfalar/105/tarihcemiz, 20 Ekim 2020.

Traxler, Franz and
Martin Behrens:

“Employers’ Organisations in Europe”, European
Foundation for Improvement of Living and Working
Conditions, 2004, p. 2, (Çevrimiçi)
<http://praha.vupsv.cz/fulltext/MZ1200.pdf>, 20 Ekim 2020.

TTSİS:

(Çevrimiçi), <http://www.tekstilisveren.org.tr/uye/firmalar>,
20 Ekim 2020.

Tüm İşveren
Sendikaları
Konfederasyonu
Tüzüğü:

(Çevrimiçi),
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/25460/tiskotuzuk.pdf>,
20 Ekim 2020.

TÜSİAD:

(Çevrimiçi), [https://tusiad.org/tr/abd-network/item/9381-](https://tusiad.org/tr/abd-network/item/9381-kurucu-protokol)
[kurucu-protokol](https://tusiad.org/tr/abd-network/item/9381-kurucu-protokol), 20 Ekim 2020.

TÜSİAD:

(Çevrimiçi), <https://tusiad.org/tr/tusiad/hakkinda>, 20 Ekim
2020.

TÜSİAD:

(Çevrimiçi), <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar?start=10>,
20 Ekim 2020.

TÜSİAD:

1979 Gazete İlanları, (Çevrimiçi),
[https://tusiad.org/tr/tum/item/9376-tusiad-1979-gazete-](https://tusiad.org/tr/tum/item/9376-tusiad-1979-gazete-ilanlari)
[ilanlari](https://tusiad.org/tr/tum/item/9376-tusiad-1979-gazete-ilanlari), 20 Ekim 2020.

United States
Department of Labor:

(Çevrimiçi),
<https://www.dol.gov/olms/regs/compliance/cba/>, 20 Ekim
2020.

Yeni Şafak:

(Çevrimiçi), [https://www.yenisafak.com/roportaj/askere-](https://www.yenisafak.com/roportaj/askere-mesaj-icin-yonetimi-ibra-etmediler-379430)
[mesaj-icin-yonetimi-ibra-etmediler-379430](https://www.yenisafak.com/roportaj/askere-mesaj-icin-yonetimi-ibra-etmediler-379430), 20 Ekim 2020.



ÖZGEÇMİŞ

1989 yılında İstanbul’da doğan Muhammed Seyyid Yelek, lisans öncesi eğitimini aynı şehirde tamamlamıştır. 2007 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde başladığı lisans eğitimini 2011 yılında tamamlamıştır. Lisans eğitimi sonrasında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı’nda başladığı yüksek lisans eğitimini ise 2014 yılında tamamlamıştır. Aynı yıl İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda doktora eğitime başlayan Yelek, 2011 yılından itibaren Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.